

Laporan Hasil Penelitian

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN NIAS**

Oleh:

Dr MARLAN HUTAHAEAN MAP
VERONIKA MELIDA BAEHA
NPM:1810101087



**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN
2020**

PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias

Jenis Penelitian : Terapan

Ketua Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Dr. Drs. Marlan Hutahaeon MSi
- b. NIDN : 0126066501
- c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- d. Jabatan Struktural : -
- e. Golongan/Pangkat : IV A/ Pembina
- f. Program Studi : Magister Manajemen

Anggota Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Veronika Melida Baeha
- b. NPM : 1810101087

Lama Penelitian : 4 Bulan (Maret s/d Juli 2020)


Lokasi Penelitian : Kabupaten Tapanuli Utara

Biaya Penelitian : Rp. 5.000.000,- (Lima Juta Rupiah)

Sumber Biaya Penelitian : LPPM Universitas HKBP Nommensen

Medan, Juli 2020
Ketua Peneliti

Menyetujui
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA



Dr. Drs. Marlan Hutahaeon, MSi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, 2. Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, 3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, dan 4. Pengaruh simutan Motivasi kerja, Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan dengan instrumen berupa kuesioner. Objek penelitian ini adalah pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias dengan jumlah sampel sebanyak 28 orang pegawai yang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Dengan menggunakan alat uji statistik IBM SPSS 24, hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, 2. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, dan 4. Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias..

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, *Kinerja pegawai*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang masalah	1
1.2. Rumusan masalah	7
1.3. Tujuan penelitian.....	8
1.4. Manfaat penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	10
2.1. Landasan teori	10
2.1.1. Kinerja pegawai.....	10
2.1.1.1. Pengertian kinerja pegawai	10
2.1.1.2. Unsur-unsur Penilaian Kinerja	12
2.1.1.3. Indikator kinerja pegawai	14
2.1.1.4. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja	17
2.1.2. Motivasi Kerja.....	19
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	19
2.1.2.2. Pengertian Motivasi Kerja	20
2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja	21
2.1.2.4. Unsur Penggerak Motivasi	22
2.1.3. Etos kerja.....	24
2.1.3.1. Pengertian etos kerja	24

2.1.3.2. Faktor-faktor etos kerja	26
2.1.3.3. Indikator etos kerja	30
2.1.4. Disiplin kerja.....	32
2.1.4.1. Pengertian disiplin kerja.....	32
2.1.4.2. Indikator disiplin kerja.....	34
2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	37
2.2. Penelitian yang relevan	39
2.3. Kerangka berpikir	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1. Desain penelitian.....	48
3.2. Tempat dan waktu penelitian	48
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	49
3.4. Definisi operasional variable	49
3.5. Teknik pengumpulan data	52
3.6. Instrumen Penelitian.....	53
3.7. Uji coba instrument.....	55
3.8. Teknik analisis data.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1. Hasil penelitian.....	64
4.1.1. Analisis deskriptif	64
4.1.2. Uji Kualitas Data.....	69
4.1.3. Uji prasyarat analisis	
4.1.3 Pengujian hipotesis	77
4.2. Pembahasan	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
5.1. Simpulan	89
5.2. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA	91
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Nama Tabel	Halaman
Tabel 3.1.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	54
Tabel 4.1	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel 4.4.	Karakteristik Lama Bekerja Responden.....	68
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja	69
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Instrumen Etos Kerja.....	70
Tabel 4.7.	Validitas dan Reliabilitas Item-item Disiplin Kerja.....	71
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai Pegawai	72
Tabel 4. 9.	Hasil Uji reliabilitas Instrumen	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.12	Hasil Uji Ciefficients.....	79
Tabel 4.13	Ringkasan Hasil Hipotesis	83

DAFTAR GAMBAR

No	Nama	Halaman
	Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	46
	Gambar 4.1. Normalitas	74
	Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Kinerja aparat birokrasi atau pegawai negeri merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai negeri adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan. Setiap OPD dituntut untuk cepat dan tepat, karena semakin cepat dan akurat pelayanan yang diberikan maka kualitas pelayanan akan semakin baik agar kepuasan pelanggan dapat tercapai. Pelaksanaan kegiatan pelayanan kantor diarahkan kepada pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja. Efisiensi berkaitan cara-cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Cara tersebut dapat berupa cara yang paling cepat maupun cara yang paling lama tetapi pencapaian tujuannya sama sedangkan efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan tersebut cerminan dari pegawai negeri (Aparatur Sipil Negara) sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat. Mereka juga dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan. Semangat kerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Mereka memberikan hasil kerja berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada di dalam setiap Kantor/Dinas tempatnya bekerja.

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sinambela, 2012). Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Namun, pada kenyataannya berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan diperoleh bahwa kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias tergolong belum maksimal. Menurut pendapat Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias bahwa menurunnya kinerja pegawai ditinjau dari indikator ketidaksesuaian jam kerja terlihat dari pegawai yang sering datang terlambat. Memiliki pegawai yang berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik ataupun sebaliknya, seperti pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.

Pegawai belum memberikan kinerja terbaiknya dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu: 1) rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu dengan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja, 2) rendahnya etos kerja dan 3) rendahnya disiplin yang dimiliki oleh pegawai. Ketiga faktor di atas dapat menjadi penyebab adanya

pegawai yang mempunyai kualitas yang baik namun belum dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kualitas dari instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai pun dapat dilihat melalui sasaran kerja pegawai yang di buat setiap akhir tahun yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mencapai target 100%.

Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias setelah disiplin kerja dan etos kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, beberapa dari pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk pegawai yang bekerja lebih baik. Ketika pegawai mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau pegawai melakukan kesalahan, atasan hanya

memberi teguran dan tidak memberikan sanksi yang tegas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah etos kerja. Saleha (2016) membuktikan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.

Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan.

Menurut Salamun dkk. (1995) seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana pegawai mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana pegawai memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi

pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Etos kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

Tanggung jawab pegawai untuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias masih rendah. Dilihat dari masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja.

Kejujuran pegawai masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyoar ke laman-laman media sosial. Rendahnya etos kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias disebabkan

adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Disamping motivasi dan etos kerja, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Octarina (2010) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel disiplin secara terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin kerja pegawai baik, maka tingkat kinerja pegawai juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja pegawai atau bisa juga memicu motivasi pegawai karena beberapa pegawai cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai.

Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias yang rendah terjadi pegawai tidak begitu diperhatikan peraturan yang ada, tidak adanya sanksi yang berat untuk pegawai yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Menurut Hasibuan (2004) seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang

tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Sikap mengacu pada mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi. Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja, motivasi kerja, etos kerja, dan disiplin kerja yang belum maksimal, maka penelitian ini membahas “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias”.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara

simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai:

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.
2. Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.
4. Pengaruh simultan Motivasi kerja, Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.

1.4. Manfaat penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti, Penelitian ini digunakan sebagai persyaratan guna

memperoleh Magister Manajemen di Universitas HKBP Nommensen dan untuk menambah pengetahuan dalam memahami MSDM, khususnya menyangkut kinerja pegawai. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh organisasi.

- b. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan teori

2.1.1. Kinerja pegawai

Berusaha memberikan kinerja terbaik untuk instansi yang bersangkutan merupakan tanggung jawab dari setiap pegawai. Untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai kinerja pegawai, di bawah ini dikemukakan beberapa penjelasan berkaitan dengan kinerja pegawai.

2.1.1.1. Pengertian kinerja pegawai

Pegawai yang berkualitas akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk keberhasilan pekerjaannya maupun untuk instansinya, pegawai perlu memahami makna dari kinerja itu sendiri. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2014: 7). Menurut Moh. Pabundu Tika (2010: 121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. As'ad (2005:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Hasibuan (2004:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Kinerja pegawai merupakan segala kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak ahli yang berpendapat mengenai makna kinerja pegawai, salah satunya ialah Mangkunegara (2005: 67) yang menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Syamsi (2001: 73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Bangun (2012: 99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara (2005: 67) yang mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan.

2.1.1.2. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Pada instansi pemerintah, penilaian kerja dibutuhkan untuk mengevaluasi serta meningkatkan kinerja yang kurang dari masing-masing pegawai yang bersangkutan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003: 234) terdapat beberapa

unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan disini merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Ketaatan. Ketaatan adalah kesanggupan dari pegawai untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundangundangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku.
- 5) Kejujuran. Kejujuran adalah kesanggupan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan dengan tidak menyalahgunakan wewenang yang ada telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.

- 7) Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan.
- 8) Kepemimpinan. Kepemimpinann adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan untuk melkasankan tugas pokok.

Penilaian kinerja dalam sebuah instansi pemerintah diperlukan dan diwajibkan bagi setiap pegawai. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003: 232-233) penilaian kinerja ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang.
2. Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja.
3. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja.
4. Salah satu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
5. Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Selain itu menurut Kaswan (2012: 213) penilaian kerja adalah proses yang digunakan instansi untuk menilai kinerja, biasanya instansi melakukan penilaian kinerja dengan tujuan:

- 1) Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes.
- 2) Penilaian memberikan umpan balik kepada pegawai dan dengan demikian fungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
- 3) Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai.
- 4) Penilaian bersifat memotivasi
- 5) Penilaian merupakan wahana komunikasi
- 6) Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar perencanaan SDM dan pekerjaan.
- 7) Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM.

2.1.1.3. Indikator kinerja pegawai

Menurut Hasibuan (2013:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Menurut Artana (2012:8) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- 4) Kesetiaan yaitu ketaatan pegawai terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam organisasi. Kesetiaan pegawai dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- 5) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
- 7) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif pegawai maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.
- 8) Kemandirian yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
- 9) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru

yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan dari indikator-indikator yang dikembangkan dari Hasibuan (2013:1477) yang meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar pegawai.

2.1.4. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keceratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan

lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dalam bekerja. Untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai

motivasi kerja, dibawah ini terdapat seberapa penjelasan berkaitan dengan motivasi kerja.

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan pegawai wajib bersungguh-sungguh dan bersemangat sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan cepat. Pegawai perlu memahami makna motivasi dalam bekerja, seperti Manullang & Manullang (2006: 165) menyatakan bahwa, Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Cascio & Awad (1981: 280), "*Motivation is a process governing choices made by persons among alternative forms of voluntary activity*", hal ini berarti motivasi adalah proses yang mengatur pilihan yang dibuat oleh orang-orang di antara bentuk-bentuk alternatif kegiatan sukarela, sehingga motivasi ini muncul karena kesadaran sendiri dan tanpa paksaan. Senada dengan pendapat Flipppo (1976: 390), *Motivation is a skill in aligning employee and organizational interests so that behavior result in achivement of employee wants simultaneously with attainment of organizational objective.*

Pada dasarnya menurut pendapat Flipppo, motivasi adalah keterampilan dalam menyelaraskan pegawai dan kepentingan organisasi sehingga hasilnya perilaku dalam prestasi pegawai ingin bersamaan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Ivancevich (2010: 53), “*motivation is the set of attitudes that predispose a person to act in a specific goal directed way*” yang artinya motivasi adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara yang diarahkan sesuai dengan tujuan tertentu.

2.1.2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Penting bagi setiap pegawai mempunyai motivasi kerja terutama untuk memacu seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan yang harusnya cepat selesai akan tertunda. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, singkatnya motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang & Manullang, 2006: 166). Menurut Kadarisman (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan keajaiban yang telah diberikan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005: 141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam konsepnya Stokes (Kadarisman, 2012: 278) mengemukakan bahwa: Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional

yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru Sedangkan menurut Ivancevich (2010: 53), “*work motivation is concerned with those attitudes that channel a person's behavior toward work and away from recreation or other areas of life*” yang artinya motivasi kerja berkaitan dengan sikap-sikap yang menyalurkan perilaku seseorang terhadap pekerjaan dan jauh dari hiburan atau area lain dari kehidupan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi dimana seseorang terdorong atau tergerak untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang paling mendasar seseorang bekerja keras untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor individu dan faktor organisasional. Seperti halnya menurut Kadarisman (2012: 306), “ yang tergolong faktor individual yaitu kebutuhan (*need*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong dalam faktor organisasi meliputi: gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-worker*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*)”.

Senada dengan pendapat Faustino Cordoso Gomes (2003: 180-181) yang membagi indikator motivasi kerja ke golongan faktor individu dan faktor organisasi. Yang tergolong faktor individu yaitu:

1. kebutuhan (needs)
2. tujuan (goals)
3. sikap (attitudes)
4. kemampuan (abilities)

Sedangkan yang tergolong faktor organisasi, meliputi:

1. pembayaran gaji
2. keamanan pekerjaan
3. sesama pekerja
4. pengawasan
5. pujian
6. pekerjaan

2.1.2.4. Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Sagir (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003: 268-270) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

1. pencapaian kinerja (*Achievement*)
2. penghargaan (*Recognition*)
3. tantangan (*Challenge*)
4. tanggung jawab (*Responsibility*)
5. pengembangan (*Development*)
6. keterlibatan (*Involvement*)
7. kesempatan (*Opportunity*)

Dari unsur-unsur yang telah disebutkan, maka dapat dijawabarkan sebagai berikut:

1. Pencapaian kinerja (*Achievement*)

Pencapaian kinerja merupakan hasil yang didapat bagi seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.

3. Tantangan (*Challenge*)

Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan seseorang terutama dalam kemampuan, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat membuat penggerak yang kuat bagi pegawai.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari pegawai, akan membuat pegawai merasa menjadi bagian dari instansi tersebut. Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja lebih baik.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

2.1.3. Etos kerja

2.1.3.1. Pengertian etos kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000). Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8).

Sopiah, (2008) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan,

memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

2.1.3.2. Faktor-faktor etos kerja

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat

yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Kusnan dan Airlangga, 2004). Ada beberapa faktor-faktor penyebab etos kerja, antara lain:

1) Agama

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2011). Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional.

2) Budaya

Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

3) Sosial politik

Soewarso, dkk., (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

4) Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur ekonomi

Menurut Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan

penuh.

7) Motivasi intrinsik individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

Menurut Raharjo yaitu (2001), terdapat beberapa penyebab etos kerja masyarakat Indonesia, diantaranya:

1) Banyaknya pekerja yang hanya lulusan SD, SMP dan SLTA

Di negara Indonesia masih banyak sekali tenaga-tenaga kerja yang hanya lulusan SD. Indonesia masih berada di titik rendah, yaitu sulit bersaing dengan Negara lain. Menghadapi sebuah persoalan maha besar yang dari tahun ke tahun tak pernah terselesaikan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan. Hal ini didukung oleh Anoraga (1995), etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

2) Mutunya kurang dari standar

Sudah lumrah di dengar bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan Indonesia selalu dipandang memiliki SDM yang rendah yakni karena penduduk Indonesia yang memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja masyarakat bangsa Indonesia sangat di tentukan oleh perubahan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Selain itu, masyarakat Indonesia terdiri dari berbagai ragam etnis dan suku bangsa yang

tersebar diseluruh nusantara. Banyak etnis dan suku bangsa yang ada di Indonesia tentu membawa pengaruh besar pada pola kehidupan, nilai-nilai kehidupan dan normanorma kehidupan yang berbeda dari etnis satu dengan etnis lainnya, termasuk didalamnya adalah etos kerja.

3) Budaya

Buruknya etos kerja di Indonesia terlihat dari bidang birokrasi, dimana untuk duduk di jabatan tertentu harus menyogok, yang mencerminkan etos kerja yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan dari pada prestasi, pelayanan publik dan produktivitas (Manullang, 2010).

4) Sejarah bangsa Indonesia

Pada masa dahulu nenek moyang masyarakat Indonesia sesungguhnya merupakan orang yang sangat ulet dan rajin serta terampil. Namun pada era berikutnya etos kerja masyarakat Indonesia mengalami kemunduran. Hal ini salah satunya disebabkan oleh keberadaan sumber daya alam Indonesia yang melimpah ruah dan keadaan iklim yang memiliki hanya dua musim yaitu musim hujan dan musim kemarau menimbulkan masyarakat Indonesia tidak perlu bekerja keras dalam pemenuhan kehidupannya. Namun dikarenakan etos kerja yang kurang baik mengakibatkan Indonesia sampai saat ini masih menjadi negara yang berkembang

5) Serta pemerintah dan kebijakan yang diambil dalam melayani kebutuhan masyarakat masih jauh dari optimum.

Fasilitas hidup yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas pegawai yang akan

memanfaatkan fasilitas tersebut. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan lainnya dalam meningkatkan kualitas dan transparansi dalam melayani kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

2.1.3.3. Indikator etos kerja

Salamun dkk. (1995) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

1) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya

sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- 5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

2.1.4. Disiplin kerja

2.1.4.1. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan organisasi. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Hasibuan (2004:213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2008) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 1996).

Disiplin kerja menurut Sinungan (2005) adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku pegawai, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut

diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

2.1.4.2. Indikator disiplin kerja

Setiap pegawai mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada pegawai yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap pegawai. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap pegawai akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa pegawai bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa pegawai yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastrohadiwiryono, 2003).

Motif utama pegawai pada saat ini mungkin dapat berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Motif lama yang telah terpuaskan akan menjadi reda sehingga akan mengurangi keinginan pegawai untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru yang masih belum terpuaskan. Motif pegawai yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para pegawai. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja pegawai adalah untuk kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi. Menurut

Sastrohadiwiryo (2003) tujuan pembinaan disiplin kerja pegawai adalah:

1. Agar pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2013) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sikap

Mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan organisasi.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan organisasi

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan organisasi.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Adanya disiplin kerja dalam organisasi akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsifungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi menurut Hasibuan (2013) antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai, jika pekerja di

luar kemampuan pegawai tersebut atau jauh di bawah kemampuan pegawai maka kesungguhan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para pegawai/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan pegawai pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), pegawai pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Kepengawasan melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai dan akan semakin takut melanggar peraturan organisasi dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi yang ada.

8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan pegawai akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.2. Penelitian yang relevan

Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Saleha (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, berjumlah 265 sedangkan yang menjadi sampel sebanyak 116 orang pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (3) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, dan (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Octarina (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga yang terdiri dari pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan Non-PNS yang berjumlah sebanyak 85 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.

Suzanto (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan koordinasi positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Suriansyah (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kotabaru”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebanyak 62 (enam puluh dua) orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* atau sampel total, yaitu teknik penarikan dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebesar 63,3% dengan nilai signifikansi 0,000; dan (2) etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebesar 79,1% dengan nilai signifikansi 0,000.

Pujiyanti & Isroah dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis (2013), menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{x1y} = 0,675$, r^2 sebesar 0,456, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu: $7,085 > 1,671$; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{x2y} = 0,892$, r^2 sebesar 0,795 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu: $15,268 > 1,671$ dengan; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan $R_{y(1,2)} = 0,938$, R^2 sebesar 0,880, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu: $216,172 > 3,51$.

Desi Eka Sandy Bhrata Saputri (2014) jurusan Pendidikan Administrasi

Perkantoran dengan judul Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bersama Samsat di Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa 1) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat di Kabupaten Sleman yang ditunjukkan dengan nilai r_{xly} sebesar 0,852; nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $12,066 > 2,000$; dan nilai koefisien determinan $r^2_{(xly)}$ sebesar 0,726 yang menandakan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat di Kabupaten Sleman yang ditunjukkan dengan r_{xly} sebesar 0,712; nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7,521 > 2,000$; nilai koefisien determinan $r^2_{(x2y)}$ sebesar 0,507 yang menandakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 50,7% terhadap kinerja pegawai; 3) Kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat di Kabupaten Sleman yang ditunjukkan dengan nilai $R_{(1,2)}$ sebesar 0,868; nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar $82,386 > 3,18$; dan nilai koefisien determinan $R^2_{(1,2)}$ sebesar 0,753 yang menandakan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 75,3% terhadap kinerja pegawai.

2.3. Kerangka berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasilah seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam

menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu: kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan, pembayaran gaji, keamanan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

2. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu pegawai untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi.

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian pegawai dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang pegawai dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja pegawai tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang

menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, karena dalam suasana disiplinlah pegawai dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias masih rendah, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, sering absen, dan pulang lebih awal. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja.

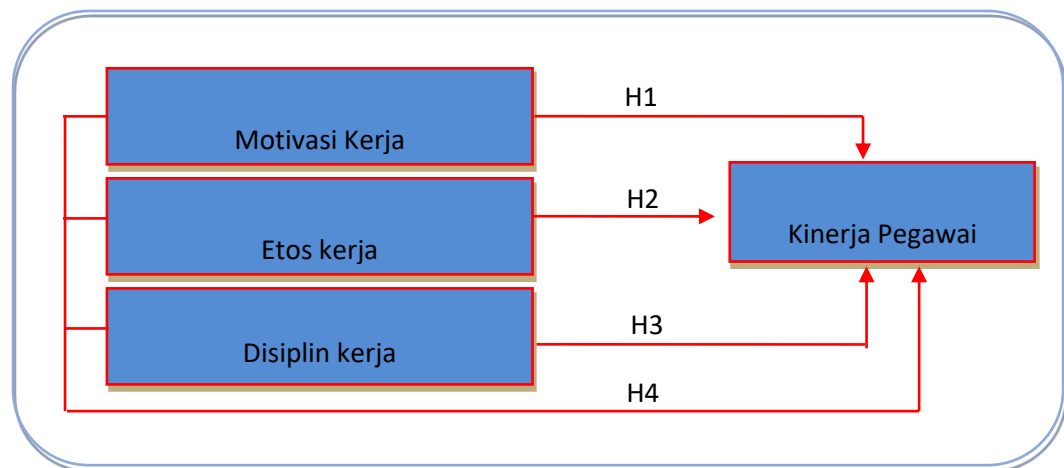
Disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias dapat terwujud apabila pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam

melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi (Hasibuan, 2013). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam instansi tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

4. Motivasi kerja, Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kinerja yang baik tidak serta merta bisa terwujud begitu saja, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik dari individu itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan secara keseluruhan. Kinerja yang baik dapat terwujud apabila motivasi kerja yang dimiliki pada setiap pegawai tinggi dan konsisten, dengan adanya motivasi yang tinggi pada setiap pegawai maka dapat dipastikan segala pekerjaan yang dibebankan pada pegawai akan cepat terselesaikan dengan baik. terselesaikannya tugas dengan cepat dan baik ini yang nantinya akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dan instansi itu sendiri.

Etos kerja pun tak kalah pentingnya dengan motivasi kerja. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Etos kerja dan disiplin kerja sangat diperlukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias tersebut memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.

H₂ : Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.

H₄ : Motivasi kerja, Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain penelitian

Penelitian ini tergolong jenis penelitian *eksplanatory* karena menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, peneliti mengumpulkan data dengan teknik survey dimana variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dan satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Santosa dan Ashari, 2005:3). Dengan survei, data secara langsung dikumpulkan yang mana peneliti membagikan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden yang telah ditentukan dan kemudian berusaha menganalisis dan menginterpretasikan hubungan kausalitas data untuk kemudian mengambil kesimpulan.

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu Motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

3.2. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias dan waktu pelaksanaan dimulai pada bulan Januari 2019 sampai dengan selesai.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Berdasarkan pendapat tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias yang berjumlah 29 orang. Karena jumlah populasi yang kecil maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 29 orang pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 29 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

3.4. Definisi operasional variabel

Penelitian ini menggunakan dua variable, yaitu: variable dependen (sebanyak 1 variabel) dan variabel independen (sebanyak tiga variable). Masing-masing variable dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel dependen

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pada pegawai adalah perilaku pegawai sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:1477) yaitu:

1. Ketepatan penyelesaian tugas. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.
2. Kesesuaian jam kerja. Pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi.
3. Tingkat kehadiran. Pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan.
4. Kerjasama antar pegawai. Pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh organisasi.

2. Variabel independen

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja.

- a) Motivasi kerja (X_1). Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan pada masing-masing pegawai dalam hal menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu:

1. kebutuhan,
2. tujuan, sikap,
3. kemampuan,
4. pembayaran gaji,
5. keamanan,

6. sesama pekerja,
7. pengawasan,
8. pujian dan
9. pekerjaan itu sendiri.

b) Etos kerja (X₂) Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup (Geertz, 2008:3). Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

1. kerja keras,
2. disiplin,
3. jujur,
4. tanggung jawab,
5. rajin, dan
6. tekun.

c) Disiplin kerja (X₃). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2004). Indikator disiplin kerja (Hasibuan: 2013) yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sikap. Mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja
 - b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik
2. Kriteria berdasarkan norma. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap. Terdiri dari :
- a) Mematuhi peraturan ditentukan organisasi.
 - b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan organisasi
3. Kriteria berdasarkan tanggung jawab. Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan organisasi.

3.5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengambilan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan mengajukan pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun dan disebar sebanyak jumlah sampel yang telah ditentukan. Dilihat datanya, terdiri dari dua jenis yaitu data primer. Data primer merupakan data yang di peroleh langsung dari responden melalui kuesioner yang diberikan pada responden berkaitan dengan variabel-variabel kemampuan individu, komitmen kerja dan kesejahteraan pegawai serta kinerja pegawai. Data primer dikumpulkan oleh peneliti langsung

dari sumber penelitian, yakni dengan cara membagikan daftar pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang sudah memiliki beberapa alternatif jawaban.

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data kuantitatif yang juga merupakan data subyek (*self-report date*), yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Klasifikasi data subyek ini dibedakan menjadi: lisan (verbal), dan tertulis. Respon verbal diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan yang diajukan peneliti, respon tertulis diberikan oleh responden atas pertanyaan tertulis (*questionnaire*) yang diajukan.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk mengukur atau mengumpulkan data mengenai variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang akan digunakan berupa kuesioner/angket tertutup, di mana kuesioner/angket telah dilengkapi dengan jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan yang dialami dengan memberikan tanda centang (✓).

Angket disusun menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala *Likert* yang pada dasarnya mempunyai 5 alternatif jawaban.

Dari modifikasi alternatif jawaban tersebut, maka jawaban dari setiap item instrumen menjadi 5 alternatif jawaban dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Skor penilaian dari setiap jawaban dijabarkan sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju skor 5
2. S : Setuju skor 4
3. R : Ragu-ragu skor 3
4. TS : Tidak setuju skor 2
5. STS : Sangat tidak setuju skor 1

Adapun kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
1	Kinerja Pegawai	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1	Setiawan dan Kartika (2014)
		2. Kesesuaian jam kerja	2	
		3. Tingkat kehadiran	3	
		4. Kerjasama antar pegawai	4, 5	
2	Motivasi Kerja	1. kebutuhan,	1	Faustino Cordoso Gomes (2003)
		2. tujuan,	2	
		3. sikap	3	
		4. kemampuan,	4	
		5. pembayaran gaji,	5	
		6. keamanan,	6	
		7. sesama pekerja,	7	
		8. pengawasan,	8	
		9. pujian	9	
		10. pekerjaan	10	
3	Etos Kerja	1. Kerja keras	1, 2	Salamun, dkk

		2. Disiplin	3	(1995)
		3. Jujur	4	
		4. tanggung jawab,	5	
		5. rajin, dan	6	
		6. tekun	7	
4	Disiplin Kerja	1. Kriteria berdasar sikap	1, 2, 3	Hasibuan (2006)
		2. Kriteria berdasarkan norma	4, 5, 6	
		3. Kriteria berdasarkan tanggungjawab	7, 8	

3.7. Uji coba instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrumen.. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic 23* yang meliputi:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat yang digunakan betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *one shot* atau satu kali pengukuran dan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan atau pernyataan) dengan skor total, dengan ketentuan seperti dikemukakan Sugiyono (2012 : 277) bahwa:

1. Jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif (*negative*) dan r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

r hitung yang dimaksud dapat diperoleh melalui *software alpha cronbach* berupa

corrected item total correlation yang harus lebih besar dari 0,2043 (r tabel pada $\alpha = 0,05$).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach* yakni dengan cara membandingkan nilai alpha dengan r tabel 0,600 (r tabel pada $\alpha = 0,05$). Uji reliabilitas ini dilakukan jika semua nilai *corrected item total correlation* dinyatakan valid. Pengujian koefisien alpha untuk uji reliabilitas juga menggunakan ketentuan seperti dikemukakan Sugiyono (2012: 280) bahwa:

1. Jika r alpha positif, dan r alpha $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika r alpha positif, dan r alpha $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

c. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responder tentang Kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai yakni kemampuan individu, komitmen kerja dan kesejahteraan pegawai. Dalam hal ini dilakukan analisis distribusi frekwensi relatif, rata-rata hitung, nilai maksimum, minimum dan standar deviasi dari variabel, indikator maupun item-item penelitian.

d. Uji Asumsi Klasik

Supaya persamaan garis regresi linier berganda ini merupakan garis penaksir yang terbaik (*the best linearly unbiased estimator*) atau BLUE, maka ada beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi yakni sebagai berikut:

1. Uji Multikolinearitas

artinya diantara nilai-nilai variabel independen yang manapun tidak terdapat korelasi yang benar-benar sempurna. Uji Multikolinearitas, dilakukan untuk dapat mengetahui apakah terjadi hubungan yang sempurna atau tidak diantara variabel bebas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai *Variance inflation Factor* (VIF) yang disyaratkan nonmultikolinear jika koefisien VIF < 10 (Ghozali, 2011).

2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian faktor pengganggu (*error*) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu, suatu model regresi harus terhindar dari faktor pengganggu. Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot*, jika data menyebar tanpa membentuk pola hubungan tertentu dalam *scatter plot* menandakan tidak terjadi korelasi (nonsignifikan) antar variabel prediktor dengan residual. Kondisi demikian berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Asumsi Homoskedastisitas atau $e \sim N(0,$

σ^2), artinya, varian e adalah konstan dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas, dilakukan untuk mengetahui apakah komponen pengganggu (e) mempunyai varian yang sama atau tidak. Untuk mengetahuinya digunakan penyebaran data dalam *scatter plot* yang disyaratkan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah titik nol dari sumbu.

3. *Uji Normalitas*

Uji Normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Dalam suatu data memiliki distribusi normal apabila letak mean, median, dan modusnya berdekatan atau koefisien kemencengannya $\beta_3 < 0,5$ atau dapat dilihat dalam tampilan normal probability plot. Dapat juga untuk mengetahui normalitas dengan menggunakan teknik chi-kuadrat. Bila signifikansi Chi-kuadrat lebih kecil dari 5%, maka residual model regresi linier berganda terdistribusi secara normal dan sebaliknya nilai lebih besar dari 5%, residual hasil tidak terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.8. Teknik analisis data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 23. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis regresi berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Sejalan dengan tujuan penelitian dan rumusan hipotesis, maka digunakan model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja pegawai
X ₁	= motivasi kerja
X ₂	= etos kerja
X ₃	= disiplin kerja
α	= Konstanta
β ₁ , β ₂ , β ₃	= Koefisien regresi X ₁ , X ₂ , X ₃
e	= variabel pengganggu

Model regresi linear berganda tersebut diuji dengan Uji F dengan Rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

dimana :

MSR = Rata-rata kuadrat regresi

MSE = Rata-rata kuadrat error

Hipotesis statistik:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (model regresi non signifikan)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (model regresi signifikan untuk menjelaskan pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y)

b. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (etos kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

1. Uji hipotesis 1, 2, 3.

Uji hipotesis 1, 2 dan 3 yaitu diduga Motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 1 diterima jika uji t signifikan dan semua uji t parsial untuk kedua variabel bebas juga signifikan.

Uji t identik dengan uji model regresi di atas, sedangkan uji t dengan menggunakan rumus yakni:

$$t = \frac{b_1}{S_e b_1}$$

Hipotesis st

Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Tidak ada pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Ada pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

- Jika $|t_{\text{hitung}}| \leq t_{\text{tabel}} \alpha 0,05$ maka Ho diterima berarti tidak memiliki pengaruh signifikan.
- Jika $|t_{\text{hitung}}| > t_{\text{tabel}} \alpha 0,05$ maka Ho ditolak atau Ha diterima berarti memiliki pengaruh signifikan.

2. Uji Hipotesis empat

Uji hipotesis empat yaitu diduga Motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F dengan Rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{MSR}{MSE}$$

dimana:

MSR = Rata-rata kuadrat regresi

MSE = Rata-rata kuadrat error

Hipotesis statistik:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (model regresi yang tidak signifikan)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (model regresi signifikan untuk menjelaskan pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y).

Jika Nilai F hitung $>$ F tabel α 0,05 atau nilai probabilitas $<$ 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model regresi diterima untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai F hitung \leq F tabel α 0,05 atau nilai probabilitas \geq 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya model regresi tidak signifikan untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

c. Uji delta koefisien determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil

disebabkan adanya varians *error* yang semakin besar. Varians *error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians *error*. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/ pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, (2) pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, (3) pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, dan (4) pengaruh motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias yang berjumlah 29 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

4.1.1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status pernikahan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel

4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	22	75.9
Perempuan	7	24.1
Jumlah	86	100,0

Sumber: Data Primer 2020

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 75.9% dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24.1%.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias berjenis kelamin laki-laki (75.9%), karena pegawai dengan jenis kelamin laki-laki mungkin mempunyai sikap lebih tegas dan berani dalam mengambil keputusan serta mereka tidak banyak terikat dengan urusan rumah tangga, sehingga dapat mencurahkan seluruh pemikirannya demi kemajuan organisasi.

2) Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 tahun	13	44.8
2	31-40 tahun	10	34.5
3	41-50 tahun	5	17.2
4	51-60 tahun	1	3.4
Jumlah		29	100.0

Sumber: Data Primer 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 44.8%, pegawai yang berusia antara 31- 40 tahun sebanyak 34.5%, pegawai yang berusia antara 41-50 tahun 17.2%, dan pegawai yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 3.4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias berusia antara 21- 30 tahun (44.8%). Pada usia ini pegawai belum memiliki pengalaman, keahlian dan loyalitas untuk kemajuan perkembangan DPU, pada usia ini juga masa pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja.

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada

Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	5	17.2
2	D1/D2/D3	6	20.7
3	S1	15	51.7
4	S2	3	10.3
5	Lainnya	0	0.0
Jumlah		29	100.0

Sumber: Data Primer 2020

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 17.2%, pegawai yang berpendidikan D1/D2/D3 sebanyak 20.7%, pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 51.7%, dan pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 10.3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias berpendidikan S1 (51.7%), karena dengan tingkat pendidikan S1 pegawai memiliki pengetahuan yang didukung dengan tingkat pendidikan tinggi.

4) Lama Bekerja Responden

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan, diperoleh bahwa karakteristik responden yang dimiliki berdasarkan lamanya waktu bekerja yang dimiliki oleh responden menunjukkan distribusi sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Karakteristik Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja (Th)	Jumlah (orang)	Prosen (%)
1	1 - 5	4	13.8
2	6 - 10	7	24.1
3	11 - 15	11	37.9
4	16 - 20	4	13.8
5	21 - 25	2	6.9
6	> 25 tahun	1	3.4
Jumlah		29	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel. 4.4 diatas, ditunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 11 - 15 Tahun dengan persentase 37.9% (11 orang). Selanjutnya 7 orang (24.1%) dalam masa kerja 6 – 10 tahun. Sisanya masing-masing sebanyak 4 orang (13.8%) memiliki masa kerja 16 – 20 tahun dan 1 – 5 tahun. 2 orang (6.9%) dalam masa kerja 21 – 25 tahun dan 1 orang (3.4%) dalam masa kerja diatas 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias sudah relative lama bekerja, sehingga bagi mereka perlu dikembangkan dan ditingkatkan masalah Motivasi Kerja. Usia kerja ini menuntut organisasi untuk menerapkan Motivasi Kerja yang tinggi. Disamping itu, Etos Kerja dua arah antara pimpinan dengan para pegawai perlu ditingkatkan supaya memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Usia ini memberi peluang yang sangat besar untuk memberikan atau menghasilkan Kinerja Pegawai yang lebih baik.

4.1.2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengukuran validitas pada instrument menggunakan metode korelasi *product moment* dengan cara melakukan analisis korelasi antara skor tiap-tiap butir pertanyaan dengan total skornya atau istilah dalam SPSS *corrected item dengan total correlation*. Nilai korelasi yang dimaksud adalah nilai korelasi yang telah dikoreksi, jika butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan total skor (nilai korelasi > nilai korelasi table), maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Adapun nilai korelasi table standar yang ditetapkan dengan 29 orang responden, taraf signifikan 5% (n-2) adalah sebesar 0.3115. Untuk membuktikan hasil uji validitas disajikan dalam table berikut,

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

No	Butir Pertanyaan	Koefisien Validitas	R tabel	Hasil/ Kesimpulan
1	Saya bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan.	.619	0.3115	Valid
2	Saya cekatan agar pekerjaan cepat selesai.	.610		Valid
3	Saya siap menghadapi tantangan pekerjaan.	.318		Valid
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan.	.422		Valid
5	Pegawai bersemangat saat pembayaran gaji.	.416		Valid
6	Pimpinan menjamin keamanan hak pegawai.	.508		Valid
7	Rekan kerja membantu saat kesulitan menyelesaikan tugas.	.619		Valid
8	Pimpinan mengingatkan batas waktu penyelesaian tugas.	.610		Valid
9	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan.	.555		Valid

No	Butir Pertanyaan	Koefisien Validitas	R tabel	Hasil/ Kesimpulan
10	Saya bersemangat saat menyelesaikan pekerjaan.	.642		Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pada tabel di atas tampak bahwa dari 10 item pertanyaan variabel Motivasi Kerja hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai memiliki validitas yang cukup tinggi. Hal ini terbukti bahwa koefisien korelasi masing-masing item empiris untuk sample 29 responden hasil analisis menunjukkan nilai lebih besar sama dengan 0.3115 artinya instrument ini layak dipakai untuk kegiatan penelitian.

Berikutnya untuk item-item pertanyaan tentang variabel Etos Kerja dengan 7 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pengujian analisis validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Hasil Uji Validitas Instrumen Etos Kerja

No	Butir Pertanyaan	Koefisien Validitas	R tabel	Hasil/ Kesimpulan
1	Bagi saya terutama bekerja berarti mendapatkan uang	.868	0.3115	Valid
2	Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kontribusi sosial yang penting	.593		Valid
3	Pekerjaan saya adalah "panggilan" untuk saya	.284		Valid
4	Pekerjaan saya menghasilkan banyak rasa pribadi tersendiri bagi saya	.593		Valid
5	Dalam pekerjaan saya, sejumlah nilai non-material secara jelas terpusat untuk saya	.919		Valid
6	Dalam pekerjaan saya, saya dapat membentuk sejumlah cita-cita saya dalam cara yang praktis	.832		Valid
7	Pekerjaan saya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik	.801		Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020 (Lampiran 1)

Pada tabel di atas tampak bahwa dari 7 item pertanyaan variabel Etos Kerja hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai memiliki validitas dan reliabilitas yang cukup tinggi. Hal ini terbukti bahwa koefisien korelasi masing-masing item empiris untuk sample 29 hasil analisis menunjukkan nilai lebih besar sama dengan 0.2089 artinya instrument ini layak dipakai untuk kegiatan penelitian Berikutnya untuk item-item pertanyaan tentang variabel Disiplin Kerja dengan 8 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pengujian analisis validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7.
Validitas dan Reliabilitas Item-item Disiplin Kerja

No	Butir Pertanyaan	Koefisien Validitas	R tabel	Hasil/ Kesimpulan
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	.831	0.311 5	Valid
2	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai	.831		Valid
3	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik	.970		Valid
4	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan organisasi.	.858		Valid
5	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.	.976		Valid
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam organisasi.	.988		Valid
7	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	.988		Valid
8	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	.976		Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020 (Lampiran 1)

Pada tabel di atas tampak bahwa dari 8 item pertanyaan variabel Disiplin Kerja hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai memiliki validitas yang cukup tinggi. Hal ini terbukti bahwa koefisien korelasi masing-masing item empiris untuk sample 29 responden hasil analisis menunjukkan nilai lebih besar

sama dengan 0.3115 artinya instrument ini layak dipakai untuk kegiatan penelitian.

Berikutnya untuk item-item pertanyaan tentang variabel Pengembangan Kinerja Pegawai dengan 5 item pertanyaan yang diajukan kepadanya. Pengujian analisis validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai Pegawai

No	Butir Pertanyaan	Koefisien Validitas	Rxy tabel	Hasil/ Kesimpulan
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	.317	0.3115	Valid
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	.326		Valid
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	.313		Valid
4	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya	.311		Valid
5	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	.325		Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020 (Lampiran)

Pada tabel di atas tampak bahwa dari 5 item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai pegawai hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai memiliki validitas yang cukup tinggi. Hal ini terbukti bahwa koefisien korelasi masing-masing item empiris untuk sample 29 responden hasil analisis menunjukkan nilai lebih besar sama dengan 0.3115 artinya instrument ini layak dipakai untuk kegiatan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk butir-butir yang sudah valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach methode (Cronbach's Alpha if Item Deleted)* dan instrument penelitian dinyatakan reliable jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 (Riduwan,dkk,2007:353). Hasil analisis secara lengkap ditampilkan seperti dibawah ini

Tabel 4. 9.
Hasil Uji reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.823	Reliable
Etos Kerja	0.861	Reliable
Disiplin Kerja	0.982	Reliable
Kinerja Pegawai	0.651	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2020

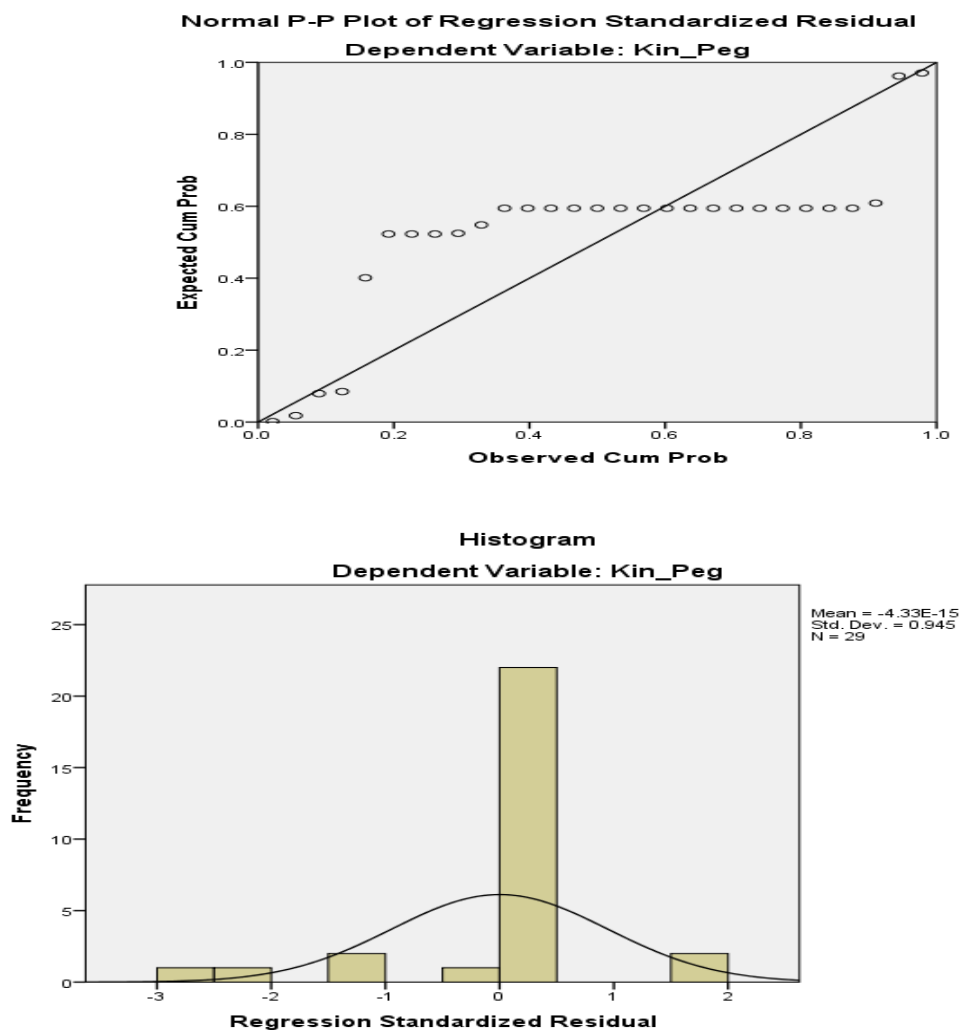
Dari hasil analisis pada table di atas ternyata berdasarkan kaidah keputusan ini, hasilnya semua instrument, nilainya diatas yang ditetapkan, artinya memenuhi syarat reliabilitas. Sehingga instrumen ini bisa digunakan sebagai alat penelitian berikutnya

4.1.3. Uji prasyarat analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *IBM SPSS 22*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji normalitas

Sebuah model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik normalitas, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 4.1. Normalitas

Gambar tersebut diatas menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat diketahui bahwa

data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan ini dilakukan dengan asumsi bahwa: jika data menyebar **di sekitar** garis diagonal (coeficien Determinan) dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Demikian halnya grafik histogram, menunjukkan bahwa pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias .

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

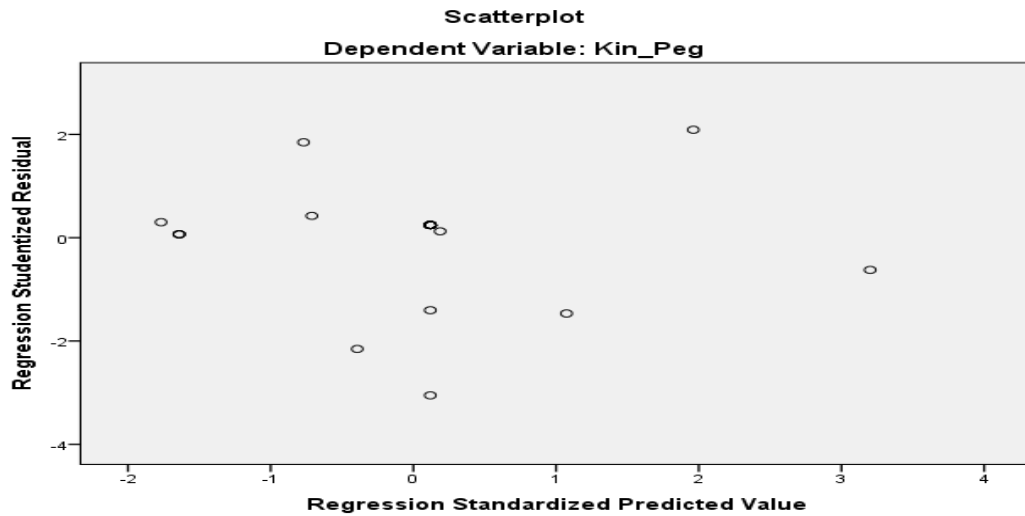
No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	0.896	1.116	Non Multikolinieritas
2	Etos Kerja	0.867	1.153	Non Multikolinieritas
3	Disiplin Kerja	0.783	1.276	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2012

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

c. Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di studentized. Dasar pengambilan keputusan adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasilnya adalah seperti gambar berikut :



Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut, titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi hasil analisis penelitian.

4.1.3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11.

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.742	.62027

a. Predictors: (Constant), Dis_Kerja, Mot_Kerja, Etos_K

b. Dependent Variable: Kin_Peg

Sumber: Data primer diolah, 2020

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.175	3	10.725	27.876	.000 ^b
Residual	9.619	25	.385		
Total	41.793	28			

a. Dependent Variable: Kin_Peg

b. Predictors: (Constant), Dis_Kerja, Mot_Kerja, Etos_K

Dari hasil analisis tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien multiple korelasi $R = 0.877$, berarti Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias *sangat kuat*, yaitu sebesar atau 0.887 tepatnya 87.7%. Sedangkan hasil R Square = 0.770, nilai ini memiliki arti bahwa Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias sebesar 77.0%, yang berarti bahwa masih ada 23.0% kinerja pegawai dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan melalui formulasi sebagai berikut:

Tabel 4.12.
Hasil Uji Cefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.172	2.698		-.434	.668
1 Mot_Kerja	.476	.059	.818	8.071	.000
Etos_K	.134	.043	.181	2.184	.044
Dis Kerja	.237	.024	.166	2.355	.037

a. Dependent Variable: Kin_Peg

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat ditetapkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = -1.172 + 0.476 X_1 + 0.134 X_2 + 0.237 X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -1.172 menunjukkan besarnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Hal ini memberi arti bahwa apabila Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja pegawai dalam posisi konstan (tidak melakukan kegiatan apa-apa), maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias sudah mencapai sebesar -1.172.
2. Koefisien regresi Motivasi kerja sebesar 0.476, menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Hasil membuktikan bahwa koefisien regresi bertanda positif 0.476, yang mengindikasikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Berarti bahwa apabila Motivasi kerja

ditingkatkan dan dilaksanakan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias .

3. Koefisien regresi Etos Kerja sebesar 0.134, menunjukkan besarnya pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Hasil membuktikan bahwa koefisien regresi bertanda positif 0.134, yang mengindikasikan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti Etos Kerja bila ditingkatkan akan meningkatkan kinerja kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0.237, menunjukkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Hasil membuktikan bahwa koefisien regresi bertanda positif 0.237, yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias . Berarti bahwa Disiplin Kerja bila ditingkatkan dan dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias .

a. Uji hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) sebesar 0.476 dan $p=0.000$; nilai t hitung $8.071 > 2.048$ (t tabel). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Nilai koefisien regresi sebesar 0.476 menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja meningkat sebesar 0.476; maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.476. Dengan demikian,

maka dapat diyatakan bahwa hipotesis pertama **terbukti**.

b. Uji hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0.134 dan $p=0,044$; nilai t hitung $2.184 > 2.048$ (t tabel). Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Nilai koefisien regresi sebesar 0.134 menunjukkan bahwa apabila etos kerja meningkat sebesar 0.134; maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.134. Dengan demikian, maka dapat diyatakan bahwa hipotesis kedua **terbukti**.

c. Uji hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0.237 dan $p=0.037$; nilai t hitung $2.355 > 2.048$ (t tabel) hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Nilai koefisien regresi sebesar 0.237 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 0.237; maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.237. Dengan demikian, maka dapat diyatakan bahwa hipotesis ketiga **terbukti**.

d. Uji hipotesis IV

Hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Uji signifikansi menggunakan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar

27.876 dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,84. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($27.876 > 2,84$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat **terbukti**.

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja memberikan sumbangan Efektif sebesar 77.0% terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya sebesar 23.0% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini

Tabel 4.13

Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias	Terbukti
2	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias	Terbukti
3	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias	Terbukti

4	Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias	Terbukti
---	---	----------

4.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.

1. Pagaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif maka terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan meingkat.

Motivasi kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, motivasi kerja pegawai dalam penelitian yaitu adanya faktor induvidu (kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan) dan faktor organisasi (pembayaran gaji, kemanan, sesame pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Pujiyanti dan Isroah yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin tinggi pula. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias dapat lebih dimaksimalkan lagi dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja yang telah diberikan, diberikan tanggung jawab serta diberikan tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan. Apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula, sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

2. Pagaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa apabila etos kerja meningkat maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias juga akan meningkat.

Tasmara, (2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat

terjalin dengan baik. Etos kerja yang tinggi seyogianya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Seorang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian Saleha (2016) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

3. Pagaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias meningkat.

Disiplin Kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin Kerja adalah sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2005).

Disiplin Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias dapat dilihat dari sikap pegawai. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias yang memiliki sikap positif dalam bekerja akan memiliki mental dan perilaku pegawai yang berupa kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan instansi. Sikap ini dapat ditunjukkan dari kehadiran pegawai di tempat kerja tepat waktu dan pegawai mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik di tempat kerja. Seorang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias yang selalu memiliki sikap positif dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin Kerja yang tinggi juga ditunjukkan dari perilaku pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias yang mematuhi norma dalam organisasi. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Nias yang sadar akan norma-norma yang berlaku maka pegawai akan mematuhi peraturan secara sadar dan mengikuti cara kerja yang ditentukan organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Suzanto (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Pagaruh Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Menurut Hasibuan (2001: 34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh organisasi.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yakni Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja. Seorang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan

Ruang Kabupaten Nias yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan memiliki Motivasi Kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Sementara itu, Disiplin Kerja yang tinggi ditunjukkan dari sikap seseorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Octarina (2010) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.
2. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias..
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.
4. Motivasi Kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias..

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias
 - a) Pegawai diharapkan untuk tidak ragu memberikan pujian ataupun motivasi kepada rekan pegawai yang lain untuk memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias hendaknya meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dalam bekerja sejak dini dalam melaksanakan kewajiban untuk bekerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias.
 - c) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias hendaknya memiliki sikap positif dalam diri pegawai, misalnya dengan menanamkan kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi dan pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja pegawai, dan melibatkan variabel lain seperti: budaya kerja dan koordinasi kerja.

Ketiga variabel yang diteliti memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 77.0%. Dengan demikian masih terdapat 23.0% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: budaya kerja, dan koordinasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus di Maya Ubud Resort dan Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- As'ad, Moch. 2005. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga. BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. Artikel. Jakarta.
- Cascio, Wayne F dan Awad, Elias M. (1981). *Human Resources Management An Information Systems Approach*. School Of Business and Organizational Sciences Florida International University: Reston Publishing company. Inc.
- Faustino Cardoso Gomes. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Flippo, Edwin B. (1976). *Principles Of Personnel Management*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha Ltd.
- Geertz, C., 2008, Interpretations of Culture, Basic Book Inc., New York.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono, J., dan Santoso, S. 2006. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*, Tahun IV, Nomor. 2, Desember 1996.
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*. New York: The McGraw Hill Company
- Kadarisman M. (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Khasanah, Uswatun. 2004. Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. Yogyakarta: Harapan Utama.

- Kusnan, A., dan Airlangga, U. 2004. Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di GarnisunTetap III. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA Vol, 4(2). Surabaya. Malang.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang M dan Marimot AMH Manullang. (2006). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Octarina, Arischa. (2010). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Pujiyanti dan Isroah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia. Vol 2, No 1. Hlm. 184-207. Diakses dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jkpai/article/view/1191/1002>. Pada 14 Januari 2020.
- Rahardjo, Dawam. 2001. Etika Ekonomi dan Manajemen. Yogyakarta: Tiara Wicana.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Jakarta: Muri Kencana.
- Rosmiani. 1996. Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli serdang Sumatera utara; Hubungan Antara kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja. Thesis. Jakarta: Kerja Sama Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta dan Pasca Sarjana UI Jakarta.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. 1995. Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203 ISSN: 2302-2019.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara. Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkat Anugrah. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.

- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika. Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Professional*. Jakarta: Institut.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. 2000. Definisi Etos Kerja. Jurnal (online) <http://jurnal-sdm.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html> (diakses tanggal 21 Februari 2020).
- Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat*. Jakarta: CV. Bupara Nugraha.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suriansyah. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 1, Maret 2015, hal 104 – 113.
- Suzanto, Boy. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, Okotber 2014, 123-136 ISSN 2443-0633.
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Organisasi dan Manajemen*, Fisipol UGM, Yogyakarta. Tasmara, Toto. 2002. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Tika, Pabunda. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.