

**Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat
Maniamolo Kabupaten Nias Selatan**

Paskalis Dakhi¹, Progresif Buulolo², dan Linus Christiaman Thous Dakhi³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini memperoleh hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 5,490 + 0,432X_1 + 0,441X_2$ hasil estimasi model yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang ditunjukkan di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 5,490 apabila variabel Etos Kerja (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5,490. Selanjutnya, nilai koefisien variabel Etos Kerja adalah sebesar 0,432 dan signifikan pada tingkat α sebesar 5%. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai variabel Etos Kerja sebesar 1 satuan akan mendorong peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,432. Sedangkan nilai koefisien Motivasi sebesar 0,441. Besaran nilai koefisien regresi variabel Motivasi adalah bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi 1 satuan akan mampu mendorong peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,441. Dengan kata lain bahwa kontribusi peningkatan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Maniamolo cukup besar.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Secara keseluruhan, instansi merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen. Setiap komponen memiliki kedudukan dan fungsi tersendiri, tetapi selalu berkaitan satu sama lainnya. Konsep ini memberikan pengertian bahwa mekanisme kerja suatu lembaga berjalan dalam kesatuan hubungan antara beberapa unit bagian (komponen).

Setiap organisasi yang selalu ingin maju dan mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut, hal ini harus melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Maksudnya adalah etos kerja dalam suatu organisasi tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus di upayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam organisasi

¹ DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (dakhi20paskalis@gmail.com)

² DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (progresifbll@gmail.com)

³ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (linus@gmail.com)

tersebut. Dengan penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap organisasi pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawainya yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Oleh karena itu pemberian motivasi dan pengelolaan pegawai secara profesional merupakan modal utama yang perlu mendapat perhatian secara terus menerus dari pimpinan lembaga. Adapun motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Hasil pengamatan yang dilakukan pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan kinerja pegawai relatif rendah dengan indikasinya: Tingkat semangat kerja pegawai masih relatif rendah, Sebagian pegawai masih mempunyai sifat keragu-raguan ketika harus berpatisipasi dalam suatu aktivitas sosial dan memulai hubungan baru dengan orang lain. Sebagian pegawai masuk kerja dan pulang tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan, Organisasi ini masih kurang kejelasan batasan tugas dan wewenang dalam organisasi. Berdasarkan uraian masalah diatas, sehingga penulis merasa penting untuk melakukan penelitian secara ilmiah mengenai **Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.**

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap positif yang dimiliki individu dalam melakukan suatu pekerjaan atau tindakan yang optimal. Menurut Sinamo dalam Timbuleng dan Sumarauw (2015) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Definisi lain menurut Mathis & Jackson dalam Karauwan *et al.*, (2015) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Kemudian Sinamo dalam Arsal (2017) mengatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa etos kerja merupakan perilaku pasti dan tegas yang dijadikan sebagai mendasar dalam meraih suatu tujuan secara optimal.

Konsep Motivasi Kerja

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Menurut Sutrisno (2009:109) bahwa “motivasi adalah merupakan faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2007:219) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan Duha (2014:183) mengartikan “motivasi sebagai hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang atau untuk bersemangat melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan seseorang tersebut”.

Konsep Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai terhadap kegiatan kerja. Tercapainya kinerja karyawan bergantung pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang bekerja disuatu perusahaan. Menurut Duha (2014:215) bahwa “kinerja sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”. Menurut Wibowo (2007:47) “kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Penulis berpendapat bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang berasal dari hasil kognitif kerja karyawan yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Dalam menumbuhkan etos kerja pegawai, dalam penerapannya dipengaruhi oleh niat dalam diri seseorang pegawai dalam bekerja dari pada hasil kerja pegawai. Yuosef dalam Istijanto (2006) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu :

1. Kerja keras.
2. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.
3. Kreativitas selama bekerja.
4. Kerjasama serta persaingan di tempat kerja.

5. Ketepatan waktu dalam bekerja.
6. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Selanjutnya, menurut Djanjendra dalam Faderika (2016) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal.

2. Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi; disiplin, sikap mental yang diyakini oleh masyarakat setempat.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal yang meliputi; kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas selama bekerja, kerjasama serta persaingan di tempat kerja serta ketepatan waktu dalam bekerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam memotivasi para pegawai terdapatnya hal-hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun berasal dari lingkungannya sendiri. Sutrisno (2009:116) mengungkapkan bahwa “Motivasi sebagai proses phisikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor”. Yakni faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau bekerja apasaja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas yang tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan kemungkinan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besarnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

• Fungsi supervisi dalam suatu bekerja adalah membersihkan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja tetapi mereka akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat berwujud bila instansi memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan promosi jabatan, pangkat, kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggungjawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah Faktor internal merupakan faktor yang berasal dalam diri individu, seperti; keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk menguasai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan atau diluar diri individu, seperti; kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan dan statu tanggungjawab.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kunci keberhasilan dari pada kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang menjadi tempat bekerja individu-individu. Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Initiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dari beberapa uraian teoritis di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor personal atau individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab yang telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih, disiplin yang menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan serta inisiatif seseorang yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Indikator Etos Kerja

Dalam mengukur tingkat etos kerja yang dimiliki pegawai, yakni dengan menggunakan indikator-indikator. Arsal (2017) mengemukakan indikator dari variabel etos kerja meliputi : (1) kerja adalah amanah, (2) kerja adalah aktualisasi (jati diri), (3) kerja adalah seni, (4) kerja adalah pelayanan. Jadi, untuk mengukur etos kerja pegawai dengan menggunakan indikator, antara lain: kerja adalah amanah, kerja adalah aktualisasi diri, kerja adalah seni dan kerja adalah pelayanan.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator merupakan tolak ukur dalam mengetahui motivasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Winardi (2000:449) mengemukakan bahwa “aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran bagi motivasi adalah: prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan dan peluang-peluang untuk pertumbuhan secara pribadi”. Selanjutnya Maslow dalam Robbins (2007:167) menguraikan indikator motivasi kerja adalah :fisiologis, rasa aman, kasih sayang, harga diri dan aktualisasi diri.

Menurut Ridwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah/Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
3. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.

4. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pembagian kerja, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
5. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
6. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan ukuran dari kinerja, pengukurankinerja berkaitan dengan hasil yang didapat dikualitatifkan atas dasar perilaku yang dapat diamati. Wibowo (2012:102-105) menguraikan tujuh indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang dinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dicapai.

3. Umpaman balik

Umpaman balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu penyelesaian tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan

untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

8. Kinerja organisasi

Bagaimana suatu organisasi mencapai sukses untuk sebagian besar ditentukan oleh manajer.

Selanjutnya, Duha (2014:233) menguraikan aspek yang dijadikan dasar untuk mengukur kinerja (indikator kinerja), antara lain:

1. Kemandirian

Untuk mengetahui sejauh mana individu bisa bekerja optimal dan ahli dibidangnya.

2. Frekuensi keterlibatan

Untuk mengetahui lama atau cepat, banyak atau sedikit individu maupun menyesuaikan diri dan bersama untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang membutuhkan kebersamaan didalam bekerja.

3. Kontribusi

Untuk mengetahui apakah individu mampu memberikan bukti nyata pekerjaanya di dalam organisasi.

4. Tingkat akurasi kerja

Untuk mengetahui apakah individu mampu bekerja dengan baik dengan menilai apakah individu sanggup bekerja dengan cepat dan dapat mencapai target kerja dengan meminimumkan penggunaan waktu.

5. Dampak hasil kerja

Untuk mengetahui apakah individu telah bekerja dengan baik dan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan memberikan dampak atau pengaruh yang cukup besar.

Penulis berpendapat bahwa indikator yang mengukur kinerja pegawai adalah: kemandirian, frekuensi keterlibatan, kontribusi, tingkat akurasi kerja, dampak hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

Data Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah data primer dan sumber data ini diperoleh secara langsung dari responden dengan mengisi kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program SPSS 15.0 for windows, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Untuk mengetahui kevaliditas data dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* (r). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi *produk moment* dari Umar (2009:166) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Uji Reliabilitas

. Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Menurut Nunnally dalam Ghazali (2001:140) suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dari Umar (2009:170) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil estimasi model yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang ditunjukkan di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 5,490. Nilai ini signifikan pada tingkat α sebesar 5%. Nilai koefisien ini berarti bahwa nilai variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Maniamolo adalah sebesar 5,490 apabila variabel Etos Kerja (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5,490. Selanjutnya, nilai koefisien variabel Etos Kerja adalah sebesar 0,432 dan signifikan pada tingkat α sebesar 5%. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai variabel Etos Kerja sebesar 1 satuan akan mendorong peningkatan nilai

variabel Kinerja Pegawai sebesar 43,2%. Sedangkan nilai koefisien Motivasi sebesar 0,441. Besaran nilai koefisien regresi variabel Motivasi adalah bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi 1 satuan akan mampu mendorong peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 44,1%. Dengan kata lain bahwa kontribusi peningkatan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Maniamolo cukup besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja dan kinerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), karena nilai t_{hitung} (3.061) $>$ t_{tabel} (1.703) dan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), karena nilai t_{hitung} (2.947) $>$ t_{tabel} (1.703) dan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $31,035 >$ nilai F_{tabel} 3,354, pada df numerator 27 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas (Etos Kerja dan Motivasi) mampu mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
4. Dari hasil pengolahan data, diperoleh koefesien determinasi (R^2) sebesar 0,697 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 69,7% keragaman variabel terikat (Kinerj Pegawai) dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas (Etos Kerja dan Motivasi) sedangkan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Rizky Dimas. 2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik.* Vol. 2, No. 1-FISIP. Surabaya: Universitas Arilangga.

- Arsad, Muhammad. 2017. Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Pemerintahan Integratif*. Volume V; 135-147).
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Faderika, Anggi Budi. 2016. Pengaruh etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pertemuan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo. *Skripsi*.
- Firdaus, Zaitul dan Rika. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai RSUD Pariaman. *Artikel*. Program Sarjana Universitas Bung Hatta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Gomes Mejia. 2001. *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall International Inv.
- Hardiansyah, Octary Rian. 2017. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Yogyakarta.
- Hadiansyah, Andri dan Yanwar, P. Rini. 2015. *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. AE*. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*. Vol. 3, No. 2. Jakarta: Universitas Al Azhar Indonesia.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hastuti, Sri, Sularso, Andi dan Komariyah, Siti. 2013. Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo. *JEAM*. Volume XII; 81-103).
- Lasahido, Ivo, Nurazi Ridwan dan Nasution. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume XV; 893-922).
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jaufani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simko, Yulniwati. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. *Jurnal Magister Manajemen*. Volume I; 143-147).
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alvabeta.
- 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alvabeta.
- 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alvabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati, dan Saefullah Kurniawan. 2008. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*, Yogyakarta: ANDI.
- Sundari. 2015. Pengaruh Budaya Kerja, Etos Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai STIE AUB Surakarta. *Jurnal Kelola*. Volume II; 2337 – 5965).
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. GeloraAksaraPratama.
- Suriansyah. 2015. Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Volume I; 104-113).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timbuleng, Stela dan Sumarauw, Jacky S. B. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Volume III; 1051-1060).
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2000. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.