

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN GOWA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Oleh:

**DARMAWATI
2017.MM.2.1175**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN GOWA**

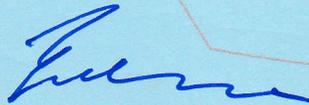
Oleh:

DARMAWATI
NIM: 2017 MM 2.1175

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 09 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:
Komisi Pembimbing

Ketua,



Prof. Dr. H. Saban Echdar, SE., M. Si

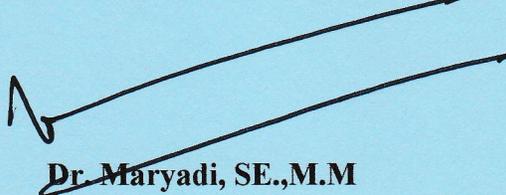
Anggota,



Dr. Muh. Said., M. M

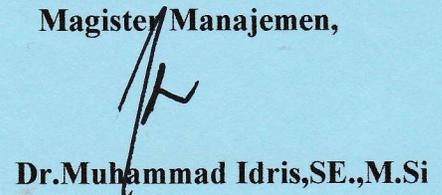
Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indoensja,



Dr. Maryadi, SE., M. M

Ketua Prodi
Magister Manajemen,



Dr. Muhammad Idris, SE., M. Si

**IDENTITAS MAHASISWA, KOMSISI PEMBIMBING
DAN PENGUJI TESIS**

Judul Tesis:

**”PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN GOWA”**

Nama Mahasiswa : Darmawati
NIM : 2017.MM.2.1175
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof.Dr.H.Saban Echdar, SE.,M.Si
Anggota : Dr.Muh.Said, MM

TIM PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr.Maryadi,SE.,M.M
Dosen Penguji 2 : Dr.Asri,S.Pd., M.Pd
Tanggal Ujian Tesis : 09 Februari 2020
SK Penguji Nomor : 249 / SK / PPS / STIE – VI / IX / 209

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terhadap karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terhadap unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku (Undang-Undang No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybsn,



NIM:2017.MM.2.1175

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala, atas limpahan rahmat dan hidaya-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sesuai rencana. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan akademik dalam penyelesaian studi Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Dengan selesainya penyusunan tesis ini, maka penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing penulis selama menyelesaikan tesis ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan tersebut penulis sampaikan kepada Bapak/Ibu/ Saudara:

1. Dr.H.Mashur Razak,SE.,MM; Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar yang selama ini telah memberikan dukungannya selama studi.
2. Dr. Maryadi, SE, MM; Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia, sekaligus sebagai Anggota Komisi Pembimbing, yang telah banyak memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis sehingga tesis ini dapat selesai disusun.
3. Prof.Dr. H. Saban Echdar, SE., M.Si; selaku Asisten Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar, sekaligus selaku Ketua Komisi Pembimbing yang selama ini telah memberikan bimbingan dan koreksi-koreksi perbaikan dalam penyusunan Tesis ini.

4. Dr.Muhammad Idris,SE.,M.Si; selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang selama ini telah memberikan bantuan dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
5. Kedua orang tua Ayahanda H.Abd.Rahim Tola (Almarhum) dan Tenriku Kr.Ngambong (Almarhuah); yang telah mendidik, mengasuh dan membiayai penulis sejak duduk dibangku sekolah dasar sampai di perguruan tinggi, semoga amal ibadah Ayah dan buda tercinta diterima Allah SWT, dilapangkan kubur dan dilipatgandakan pahala mereka berdua.
6. Suamiku tercinta Alauddin Anwar (Almarhum) yang semasa hidup telah mengajarkan banyak hal tentang kehidupan kepada penulis, dan teristimewa kepada anakku semata wayang pelipur lara, penyemangat hidup, harapan dan pelita hatiku “Ginggi” yang selalu ada dalam suka dan dukaku, yang selalu memberikan kekuatan dan semangat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada Program Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
7. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada semua keluarga, sahabat dan teman-teman yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu, yang tidak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan, baik berupa masukan maupun kritikan yang konstruktif selama studi, khususnya dalam proses penyusunan tesis ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah memberikan bekal

pengetahuan kepada penulis selama studi di Program Magister Manajemen.

9. Rekan-rekan se-angkatan di Program Magister Manajemen PPs-STIE Nobel Indonesia yang telah memberikan dukungan dan dorongannya baik dalam belajar maupun dalam penyusunan tesis ini.
10. Para pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material kepada penulis, yang tidak sempat dikemukakan namanya masing-masing.

Akhirnya penulis menyadari juga bahwa walaupun Tesis ini telah rampung namun dipastikan masih ada kelemahan di dalamnya, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan Tesis ini. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi penulis sendiri.

Penulis,

Darmawati

ABSTRAK

Darmawati. 2021. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, dibimbing oleh Saban Echdar dan Muh.Said.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh disiplin, motivasi, dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori dengan kenyataan dilapangan melalui pengukuran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Sampel penelitian ini sebanyak 40 responden yang menggunakan sampel jenuh dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi nilai t test sebesar 3,908 dimana nilai t test lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,30, dan nilai sig 0,000 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), (2) motivasi berpengaruh positif tetap tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t test sebesar 1,519 dimana nilai t test $>$ nilai t tabel 1,30, dengan nilai sig 0,136 $>$ dari 0,05. (3) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t test sebesar 3,465 $>$ dari nilai t tabel 1,30, dengan nilai signifikan 0,001 $<$ dari 0,05. (4) disiplin kerja, motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil Fhitung sebesar 39,724 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha 0,05, berarti variabel independen (disiplin, motivasi, dan etos kerja) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berganda yang digunakan sudah baik. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,722, yang berarti 72,20 % variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independent (disiplin, motivasi dan etos kerja), sedangkan sisanya sebesar 27,80% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin, motivasi, etos kerja dan kinerja pegawai



ABSTRACT

Darmawati. 2021. *The Effect of Discipline, Motivation and Work Ethic toward Employee Performance of the Gowa Regency DPRD Secretariat, supervised by Saban Echdar and Muh.Said.*

This study aims to analyze (1) the effect of discipline, motivation, and work ethic partially and simultaneously on the performance of the Gowa Regency DPRD Secretariat employees (2) the most dominant variable affecting the performance of the Gowa Regency DPRD Secretariat employees.

This study uses a quantitative descriptive approach which aims to test the theory with realities in the field by measuring the effect of the independent variable on the dependent variable. The sample of this study was 40 respondents who used saturated samples and multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program.

The results of hypothesis testing show that (1) discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of the t test value of 3.908 where the t test value is greater than the t table value, namely 1.30, and the sig value 0.000 where the significance value smaller than 0.05 ($0.002 < 0.05$), (2) motivation has a positive and insignificant effect on employee performance, with a t test value of 1.519 where the t test value $>$ the t table value 1.30, with a sig value $0.136 >$ from 0.05 (3) work ethic has a positive and significant effect on employee performance, with a t test value of 3,465 $>$ from the t table value of 1.30, with a significant value of 0.001 $<$ of 0.05. (4) work discipline, motivation and work ethic have a positive and significant effect simultaneously on employee performance, with the result of Fcount of 39.724 with a significant value of 0.000, where this significant value is less than the alpha value of 0.05, meaning the independent variable (discipline, motivation and work ethic) simultaneously affect the dependent variable (employee performance). This shows that the multiple regression model used is good. The calculation of the coefficient of determination (R^2) is 0.722, which means that 72.20% of the dependent variable (employee performance) can be explained by independent variables (discipline, motivation and work ethic), while the remaining 27.80% is explained by other variables outside the model in this research.

Keywords: *Discipline, motivation, work ethic and employee performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN.....	
SAMPUL DALAM.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	vii
IDENTITAS MAHASISWA, KOMISI PEMBIMBING DAN PENGUJI TESIS.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.2. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1. Penelitian Terdahulu.....	14
2.2. Kinerja Pegawai.....	18
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	18
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.2.3. Penilaian Kinerja dan Manfaatnya.....	24
2.2.4. Indikator Kinerja.....	26
2.3. Disiplin Kerja.....	27

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	27
2.3.2. Faktor dan Indikator Disiplin Kerja.....	30
2.3.3. Jenis dan Prinsip Disiplin.....	32
2.3.4. Alat Untuk Mengukur Disiplin Kerja.....	35
2.3.5. Indikator Disiplin Kerja.....	37
2.4 Motivasi Kerja.....	40
2.4.1. Pengertian Motivasi.....	40
2.4.2. Tujuan Motivasi.....	44
2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	45
2.4.4. Teori-Teori Motivasi.....	47
2.4.5. Indikator Motivasi.....	51
2.5. Konsep Etos Kerja.....	53
2.5.1. Pengertian Eos Kerja.....	53
2.5.2. Tujuan, Fungsi dan Prinsip Etos Kerja.....	56
2.5.3. Asapek-Aspek Etos Kerja.....	59
2.5.4. Elemen Etos Kerja.....	61
2.5.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	66
2.5.6. Indikator Etos Kerja.....	69
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	72
3.1. Kerangka Konseptual.....	72
3.2. Hipotesis.....	74
3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	74
BAB IV METODE PENELITIAN.....	77
4.1. Pendekatan Penitian.....	77
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	77
4.3. Populasi dan Sampel.....	77
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	78
4.5. Teknik Pengumpulan Data.....	78
4.6. Uji Instrumen Penelitian.....	79

4.7. Teknik Analisis Data.....	80
4.8. Uji Asumsi Klasik.....	80
4.9. Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
4.10. Uji Hipotesis.....	84
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	87
5.1. Hasil Penelitian.....	87
5.1.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	87
5.1.2. Karakteristik Responden.....	98
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	102
5.1.4. Uji Instrumen Penelitian.....	115
5.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	118
5.1.6. Uji Regresi Linear.....	123
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	125
5.2. Pembahasan.....	129
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN.....	142
6.1. Simpulan.....	142
6.2. Keterbatasan Penelitian.....	143
6.4. Saran.....	144
DAFTAR PUSTAKA.....	146

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Pengukuran Variabel Penelitian.....	76
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	99
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	99
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	100
Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan/Golongan...	100
Tabel 5.5. Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja.....	101
Tabel 5.6. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja	102
Tabel 5.7. Deskriptif Persentase Masuk Kantor Tepat Waktu.....	103
Tabel 5.8. Persentase Nilai Penggunaan Waktu Efektif	103
Tabel 5.9. Persentase Nilai Tidak Pernah Mangkir	104
Tabel 5.10. Persentase Nilai Patuhi Aturan	104
Tabel 5.11. Analisis Deskriptif Persentase Motivasi.....	105
Tabel 5.12. Persentase Nilai Motif	106
Tabel 5.13. Persentase Nilai Harapan.....	107
Tabel 5.14. Persentase Nilai Insentif.....	107
Tabel 5.15. Persentase Variabel Etos Kerja.....	108
Tabel 5.16. Persentase Nilai Kerja Keras	109
Tabel 5.17. Persentase Nilai Jujur.....	109
Tabel 5.18. Persentase Tanggung Jawab	110
Tabel 5.19. Persentase Rajin.....	111
Tabel 5.20. Persentase Indikator Tekun.....	111

Tabel 5.21. Deskriptif Persentase Nilai Kinerja Pegawai.....	112
Tabel 5.22. Persentase Indikator Kuantitas Hasil Kerja	113
Tabel 5.23. Persentase Nilai Kualitas Hasil Kerja.....	113
Tabel 5.24. Persentase Nilai Tanggung Jawab	114
Tabel 5.25. Persentase Nilai Prosedur Kerja	115
Tabel 5.26. Uji Validitas.....	116
Tabel 5.27. Hasil Uji Reliabilitas.....	118
Tabel 5.28. Uji Multikolinieritas	121
Tabel 5.29. Uji Linieritas Regresi Persamaan Linier.....	122
Tabel 5.30. Uji Linieritas Regresi Persamaan Kuadrat.....	123
Tabel 5.31. Uji Regresi Bantuan SPSS 16 Coefficients ^a	124
Tabel 5.32. Uji t (Uji Parsial) Coefficients ^a	126
Tabel 5.33. Perbandingan Nilai ttabel dan ttest	127
Tabel 5.34. Uji F ANOVA ^b	127
Tabel 5.35. Uji R ² (Koefisien Determinasi).....	128

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kebutuhan Manusia Menurut Maslow.....	42
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	73
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot	119
Gambar 5.2 Grafik Uji Heteroskedastisitas	120

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT UIZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA
PENELITIAN

1. Tabulasi Data Penelitian

2. Hasil tanggapan Responden

3. Uji Validitas

4. Uji Reliabilitas

5. Uji Asumsi Klasik

6. uji Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang paling penting yang harus diperhatikan dan dioptimalkan pengembangannya oleh setiap organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Bagi organisasi, keberadaan manusia merupakan sumber daya yang penting, jika dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya dalam organisasi seperti modal dan material. Setinggi dan selengkap apapun teknologi yang digunakan dalam organisasi, jika tanpa manusia yang mengoperasikan akan sia-sia teknologi tersebut. Bahkan dapat dikatakan bahwa eksistensi suatu organisasi tergantung pada manusia-manusia yang terlibat didalamnya. Permasalahannya adalah bagaimana suatu organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang mempunyai potensi dan kinerja baik sesuai peran dan tugasnya masing-masing.

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Moekijat (2010) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Menurut Gondokusumo (2015), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan Orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai, 2013) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok Orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktivitas yang dilakukannya. Kinerja menurut Safitri,E (2013) merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seOrang karyawan melakukan pekerjaannya.

Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh seOrang dosen. Sesuai pendapat dari Untari, S (2014) mengungkapkan kinerja dosen sangatlah perlu, sebab kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan dosen yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugas tridharmanya, yaitu Pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Rivai (2013), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dimana setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Disamping itu juga harus memiliki motif, oleh karena itu kemampuan seseOrang belumlah cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada kompetensi dan disiplin kerja yang jelas dan dibangun dari pemahaman yang kuat terhadap apa dan bagaimana mengerjakannya serta apa hasilnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, khususnya organisasi pemerintah seperti halnya pegawai pada DPRD

Kabupaten Gowa, diperlukan disiplin, motivasi dan etos kerja yang tinggi dari setiap pegawai dalam organisasi itu. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa saat ini dalam menghadapi persaingan global adalah dengan meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan etos kerjanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan 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 (Rivai dan Salaga (2013).

Sastrohadiwiryono (2012) mengatakan bahwa disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang sudah diberikan. Dengan definisi tersebut, bisa diartikan kalau arti disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku, sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan ditempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan lebih terorganisir dan membawa pengaruh positif terhadap lingkungan dan juga rekan kerja. Sebuah sikap disiplin akan menjadi vital terutama dalam dunia kerja yang serba cepat seperti sekarang ini, tanpa adanya sikap tersebut bukan tidak mungkin akan banyak pekerjaan yang tidak bisa Anda kontrol.

Pentingnya disiplin kerja ini dikemukakan oleh Hindria Hestisani (2014) dalam penelitiannya bahwa apabila pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang bersangkutan karena antara disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan seperti pernyataan dalam hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut (Sinambela (2012). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal demikian membuktikan bila disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai juga dengan beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan antara lain Safitri (2013); Saputra, Bagia dan Suwendra (2016).

Hetami (2009) mengatakan bahwa sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran pegawai untuk

lebih disiplin. Pegawai adalah bagian penting dalam perjalanan suatu organisasi. Tanpa andil dari pegawai mustahil kesuksesan organisasi bisa dicapai.

Motivasi adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi internal) maupun dari luar individu (motivasi eksternal). Motivasi yang ada pada setiap Orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/ dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi.

Motivasi kerja pegawai adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha yang sedang Anda jalankan. Inilah poin terakhir yang diharapkan mampu membuat Anda, karyawan dan lingkungan perusahaan menjadi lebih baik.

Pentingnya motivasi kerja ini dikemukakan juga oleh Rangga Mahardhika; Djamhur Hamid; Ika Ruhana (2017) dalam penelitiannya bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia.

Setiap pegawai mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan lebih baik. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil tidaknya operasional organisasi dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin di dalam memberikan motivasi kepada pegawainya. Peranan motivasi di dalam suatu organisasi sangat penting, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing orang.

Disamping disiplin dan motivasi kerja, maka etos kerja pegawai juga sangat penting dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Sinamo (2009), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna kepada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan beramal sehingga pola hubungan antara manusia lain dengan dirinya atau manusia dengan makhluk lain dapat berjalan dengan baik.

Sinamo (2009) memandang bahwa etos kerja sebagai fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian Orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja.

Sinamo (2009) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos kerja merupakan salah satu instrument kerja yang perlu melekat pada diri pegawai dan totalitas kepribadian diri, cara mengespresikan, memandang, meyakini, memberikan makna, sesuatu yang akan mendorong diri untuk bertindak dan meraih kerja yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan diri dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Pentingnya etos kerja ini dikemukakan juga oleh Rian Oztary Hardiansyah (2017) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Dinas

Pekerjaan Umum Kota Magelang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. dan (3) Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

Bahwa etos kerja yang paling baik ialah merujuk kepada agama, salah satu di antaranya ialah menghargai waktu, termasuk respon yang unik dari seseorang atau kelompok terhadap kehidupan, respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima, dan respon itu menjadi kebiasaan pada diri seseorang atau kelompok.

Menurut Sinamo (2009), seseorang 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 karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa masih belum optimal, masih perlu

ditingkatkan. Masih ada pegawai yang disiplin kerjanya rendah, baik dalam bekerja maupun masuk dan pulang kantor, kurang motivasi dalam bekerja dan etos kerja pegawai dalam bekerja masih rendah. Untuk itu diperlukan adanya perhatian pimpinan, dalam hal ini Kepala Sekretariat DPRD untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan etos kerja dari pegawai di lingkungan Staf DPRD Kabupaten Gowa. Peningkatan ini tidak bisa dilakukan oleh pimpinan, saja tetapi butuh partisipasi dan keseriusan pegawai Sekretariat sendiri dalam menciptakan budaya motivasi diri, disiplin dan menumbuhkan etos kerjanya sendiri secara berkelanjutan.

Etos kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun kenyataannya masih ada 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.

Fenomena lain juga menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyasar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang

tidak mood untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban kerjanya. Rendahnya etos kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa ini disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, kurang kontribusi pegawai untuk kemajuan organisasi. Hal ini juga disebabkan motivasi pimpinan yang masih belum memadai kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berangkat dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan urlatar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin, Motivasi dan Etos Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa?
2. Apakah Disiplin, Motivasi dan Etos Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etos Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.
2. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etos Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi semua pihak.

1. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa mengenai upaya peningkatan kinerja melalui peningkatan disiplin, motivasi dan etos kerja, sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

2. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan tentang pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya aspek disiplin, motivasi dan etos kerja pegawai.

3. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti berikutnya yang ingin

membahas masalah yang sama dengan menambah variabel lain dan obyek penelitian lain. Bagi peneliti sendiri dapat menambah pengetahuan dan kemampuan peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khusus berkaitan dengan aspek disiplin, motivasi dan etos kerja serta kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai rujukan dari penelitian ini, maka berikut dikemukakan beberapa penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang mempunyai relevansi dengan kajian penelitian ini, yakni sebagai berikut:

Rian Oztary Hardiansyah (2017) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, (2) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, dan (3) etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang yang berjumlah 86 Orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. (3) Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif

secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

Rangga Mahardhika; Djamhur Hamid; Ika Ruhana (2017) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan (Servey Karyawan pada T.Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

La Ode Muljabar (2017), dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Muna. Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menjelaskan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Muna. Pendekatan penelitian ini adalah survei dengan desain *explanatory research*. Penentuan sampel studi ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu *proportional stratified random sampling* maka diperoleh besarnya sampel sebanyak 60 Orang. Peralatan analisis yang digunakan adalah *Multivariate Regression Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang baik terbukti

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kemudian disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akhirnya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya perubahan peningkatan pelatihan dan disiplin kerja yang direfleksikan peningkatan materi pelatihan atau isi program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan yang *up to date* dan ketaatan para pegawai dalam penggunaan sarana maupun infrastruktur kantor secara bersama-sama memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam mendukung peningkatan integritas pegawai yang merupakan cerminan dari kinerja pegawai.

Dea Fanny Sefriady dan Donant Alananto Iskandar (2016) melakukan penelitian dengan judul Pagarh pelatihan dan disiplin kerja pegawai di Biro Oranisasi dan Kepeawaian Sekretariat Jenderal kementerian Perdagangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Perdagangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kepada 50 pegawai. Metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, tetapi variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 0.042 yang lebih kecil dari t tabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa

meningkatnya kinerja pegawai dilihat dari cara bagaimana perusahaan mampu memberikan materi pelatihan terhadap pegawai.

Saputra, Bagia, Suwendra. (2016), melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel penelitian ini adalah Variabel independen: kompetensi dan disiplin kerja, Variabel dependen: kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.

Pangarso dan Susanti. (2016), dalam penelitiannya berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dengan variabel, variabel independen: disiplin dan variabel dependen kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja pegawai. Di banyak organisasi, kinerja pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan tujuan organisasional. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi (Ulber Silalahi,2011).

Kinerja adalah keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan (Mulyadi,2009). Model Porter-Lawler menunjukkan factor-faktor penentu kinerja, yaitu bakat dan kemampuan, persepsi tentang peran, dan usaha. Kinerja tinggi dihasilkan oleh personel yang mempunyai bakat dan kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Namun bakat dan kemampuan serta peran saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, personil harus mempunyai kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi.

Kinerja Karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas dikenakan dicapai oleh seOrang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2015). Menurut Kumara dan Utama (2016) pengertian kinerja adalah pelayanan pengorbanan tubuh dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dalam pertukaran untuk memperoleh prestasi tertentu.

Pangarso dan Susanti (2016) mengemukakan bahwa definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasilnya. Bangun (2012) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Simamora (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Mathis dan Jackson (2009), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Menurut Rival (2013) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dhermawan, Sudibya dan Utama (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan

kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pendapat lainnya juga diungkapkan oleh Amins (2012) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil, baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Supiyanto (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Supatmi, M. E., Nimran, U. & Utami, N.Y. (2014) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dhermawan, N. B., Sudibya, A., & Utama, M (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Safitri, E (2013), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah dan telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2010) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Simamora (2010) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari paparan teori diatas adalah bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien maka organisasi/perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas- tugasnya secara handal.

Sementara Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori diatas bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi

agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan pegawai yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tupoksi dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Handoko (2010) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick dalam Mangkunegara (2015) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual; Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Faktor Situasional, meliputi dua faktor yaitu:
 - a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja,

tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2010). Menurut Siagian (2010) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Bernardin dalam Robbins (2011) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari Orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.3 Penilaian Kinerja dan Manfaatnya

Menurut Mathis dan Jackson, (2009), penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik seorang pekerja mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pekerja. Dapat dijelaskan penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan jika disesuaikan dengan standar perusahaan kemudian pimpinan mengkomunikasikan hasil dari evaluasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Penilaian kinerja tidak semuanya bersifat positif, karena ada karyawan yang kinerjanya buruk, kasus ini yang membuat manajer menjadi dilema. Disatu sisi manajer menilai dan menegur karyawan yang kinerja buruk supaya meningkatkan kinerjanya, disisi lain manajer mempunyai beban rasa tidak menyenangkan jika menegur dan menilai kinerja karyawannya yang buruk.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan yang bersangkutan. Seharusnya penilaian

kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai, diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri.

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang ia lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan- kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi.

Sedangkan manfaat penilaian kinerja menurut Slamet (2009) adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.
4. Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasi kebutuhan kepelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyediaan dasar distribusi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

2.2.4 Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Misalnya apabila suatu hasil pekerjaan dikatakan bagus, apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai hal yang disebut bagus tersebut (Pangarso, Susanti, 2016), yaitu: (1) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan, (2) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, (3) Kehadiran karyawan yang sesuai waktu yang ditentukan.

Indikator kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan, Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Mangkunegara (2015) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
4. Kehadiran, Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seOrang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan Orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada sebuah organisasi atau instansi sangat menentukan kualitas yang diberikan oleh organisasi atau instansi tersebut. Keteraturan merupakan ciri utama organisasi dan disiplin merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Kedisiplinan dan

ketidaksiplinan dalam organisasi atau instansi dapat menjadi panutan Orang lain dalam melakukan pekerjaan. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seOrang pegawai akan disiplin, tapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seOrang juga akan ikut tidak disiplin.

Mangkunegara dan Waris, A (2015) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseOrang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut pendapat Mangkunegara (2015) bahwa Disiplin adalah tindakan manajemen untuk organisasi standar atau disiplin dikenakan dapat didefinisikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi.

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti murid, pengikut, penganut, atau seOrang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin yang berasal dari kata *discipline* dapat berarti peraturan yang harus di ikuti (Mathis and Jackson 2009).

Menurut Hasibuan (2010), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseOrang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. SeOrang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Menurut Edy Sutrisno (2014), Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan lebih cepat terwujud jika waktu dan energi yang dikeluarkan lebih sedikit dan tujuan yang ditentukan dapat tercapai lebih cepat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang lain.

Sedangkan menurut Buhler dalam Handoko (2010) Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi Orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Seiring dengan perselisihan di tempat kerja saat ini, anda harus memastikan bahwa anda cermat dalam melaksanakan disiplin yang terbaik adalah mendokumentasikan segala sesuatu dengan teliti.” Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik, semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Kedisiplinan organisasi 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 karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa disertai pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Hasibuan (2010) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Arianto, D (2013) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting karena untuk memudahkan pegawai atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jika disiplin kerja diterapkan dengan baik maka akan menghemat waktu dan energi.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan disiplin kerja terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu

organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi menurut Mangkunegara (2015) di antaranya adalah: (a) Faktor kepemimpinan, (b) Faktor sistem penghargaan, (c) Faktor kemampuan, (d) Faktor balas jasa, (e) Faktor keadilan, (f) Faktor pengawasan melekat, (g) Faktor sanksi hukuman, (h) Faktor ketegasan, (i) Faktor hubungan kemanusiaan.

Menurut Soejono (2009), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu pengenal/identitas, membuat ijin jika tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Pegawai akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tiap waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan.

Oleh sebab itu dalam usaha mendisiplin kerja ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan radar oleh para pekerja.
2. Adanya petunjuk kerja yang singkat
3. Kesadaran terhadap tugas yang menjadi tanggungjawab.
4. Perlakuan adil terhadap setiap penyimpangan oleh manajemen
5. Adanya keinsyafan pada pekerjaan bahwa akibat kecerobohan atau kelalaian dapat merugikan organisasi.

2.3.3. Jenis dan Prinsip Disiplin

Triguno,2009 menggolongkan jenis-jenis disiplin antara lain:

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “self discipline” pada setiap pegawai tanpa kecuali.

2. Disiplin Korektif Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa “peringatan” ataupun berupa “schorsing”. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

Sedangkan menurut Keith Davis dan John W. Newstrom dalam Triguno (2009) disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu:

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.
2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Sedangkan prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo (2009) adalah:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada pegawai. Teguran jangan dilakukan di hadapan Orang banyak. Karena dapat menyebabkan pegawai yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun. Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi kesalahan sama.
3. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera. Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh pegawai yang bersangkutan.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan. Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat sanksi secara adil tanpa membeda-bedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.
6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali. Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.3.4. Alat Untuk Mengukur Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Edy Suwardi (2009), umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

Moenir (2010) menyebutkan bahwa "Disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut disiplin waktu dan disiplin terhadap perbuatan dan tingkah laku sesuai dengan tata kerja". Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Dalam disiplin ada tiga aspek, dimana ketiga hal tersebut sebagai berikut:

1. Disiplin waktu. Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dikontrol dan dilihat baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Misalnya mengenal disiplin terhadap jam kerja, absensi, dan apel.
2. Disiplin kerja/pelaksanaan tugas. Isi dalam pekerjaan terdiri dari metode pengadaan, prosedur kerja, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan, dan mutu yang telah dibakukan. Keempat hal tersebut adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat.

3. Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Artinya keharusan seseorang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu agar mencapai sesuatu sesuai dengan standar. Dalam hal ini adalah pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dalam arti dapat sesuai dengan ketepatan dengan penyelesaian pekerjaan mengikuti tata cara kerja yang berlaku dan sebagainya.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2015) indikator disiplin kerja adalah:

- a. Masuk kerja tepat waktu
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- d. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- e. Membuat laporan kerja harian.

Adapun kriteria yang dipakai Stephen P. Robbins (2011) dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu

diantaranya:

1. Disiplin waktu. Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
3. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seOrang karyawan.

Disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan orgnisasi, pegawai, dan masyarakat. Tujuan organisasi dapat diwujudkan melalui indikator-indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor tanggung

jawab yang tinggi, ketaatan pada aturan kantor, disiplin waktu, disiplin aturan, dan disiplin tanggung jawab. Disiplin kerja dapat diukur berdasarkan disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Ketiga indikator tersebut sudah menyangkup indikator-indikator yang lainnya.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.
2. Teladan pimpinan. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
3. Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat. Waskat (pengawasan melakat) adalah tidakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan pimpinan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan, Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2011), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, selain itu dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya (Rivai Veithzal, 2009). Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Irkhami (2014) motivasi kerja seseorang merupakan suatu perasaan mendorong maupun tidak yang berhubungan dengan suasana hati. Perasaan hati yang mempengaruhi motivasi meliputi dua aspek yaitu aspek

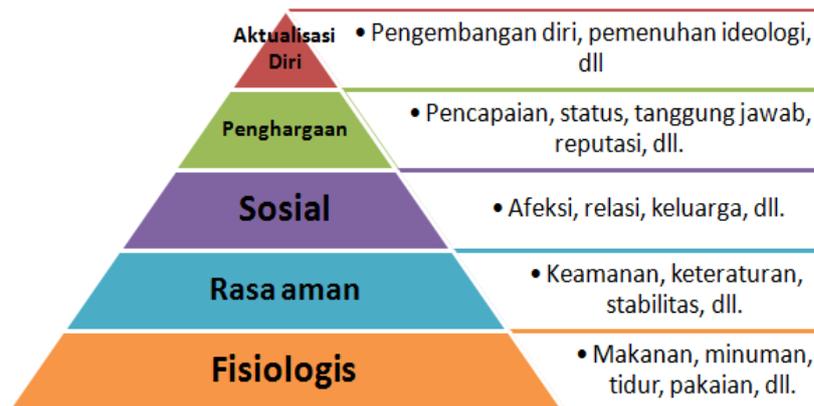
eksternal diantaranya adalah upah, kesempatan pengembangan, hubungan karyawan, penempatan, dan sebagainya. Sedangkan aspek kedua adalah internal meliputi umur, kesehatan, kemampuan, pendidikan, religiusitas, dan sebagainya. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila aspek eksternal dan internalnya saling mendukung (Irkhami, 2014).

Gouzali Saydam (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Sedangkan menurut Manullang (2015), motivasi dapat diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dalam diri seseorang terdapat motivasi, dan motivasi inilah yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Apakah sesuatu yang dilakukannya itu baik atau buruk, tergantung dari motivasi yang ada dalam diri seseorang tersebut. Dalam suatu organisasi tentunya motivasi yang diharapkan muncul dan berkembang didalam diri setiap pegawai adalah yang bersifat positif. Dalam arti timbulnya suatu faktor/kekuatan yang mendorong seorang pegawai melakukan tugas dan kegiatan secara maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila setiap orang telah termotivasi dengan baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2010), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kebutuhan Manusia Menurut Maslow



1. Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman, Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial, Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan Orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan

akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. **Kebutuhan Penghargaan** Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. **Kebutuhan Aktualisasi diri**, Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Peterson dan Plowman dalam Manullang (2012) bahwa orang mau bekerja dikarenakan faktor-faktor berikut:

1. Keinginan untuk hidup, merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. Keinginan untuk suatu posisi, dengan memiliki sesuatu yang merupakan keinginan manusia mau bekerja.
3. Keinginan akan kekuasaan, merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.

4. Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong Orang untuk bekerja.

2.4.2 Tujuan Motivasi

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2010) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, hasil yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan

perusahaan, merupakan faktor peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin. Dari uraian diatas, maka unsur motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor pendorong (dari dalam maupun luar diri seseOrang), faktor semangat, kemampuan dan ketrampilan, serta adanya tujuan yang hendak dicapai. Hal ini ditambah dengan adanya kepuasan yang dirasakan apabila hasil kerja itu sesuai dengan keinginan. Dengan demikian jika salah satu faktor tersebut hilang dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja seseOrang. Perlu ditambahkan di sini bahwa faktor lingkungan juga bisa mempengaruhi motivasi kerja, mengingat manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan penerimaan, kerjasama, keakraban dan rasa memiliki.

Motivasi kerja memang merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Disatu pihak motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pimpinan sedang dipihak lain motivasi merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang jabatan. Oleh karena itu, setiap pimpinan perlu memahami apa arti hakikat motivasi, teori

motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya ialah mengetahui kelompok bawahan yang perlu dimotivasi. Motivasi kerja bisa terjadi karena 2 faktor (Mangkunegara,2015), yaitu:

- a. Faktor internal, adalah faktor dari dalam diri pekerja itu sendiri. Motivasi kerja terjadi karena semangat dan niat kerja yang ikhlas.
- b. Faktor eksternal, faktor diluar pekerja. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, seOrang manager bertanggung jawab menciptakan dan mengelola suasana kerja yang menyenangkan. Termasuk diantaranya adalah mengatur sistem kerja dan menciptakan motivasi kerja karyawan.

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam(Gitosudarmo dan Mulyono, 2009), yaitu:

- a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- b. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Motivasi timbul karena faktor instrinsik (sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan cita-cita) dan ekstrinsik (gaya kepemimpinan, dorongan atau bimbingan seseOrang, perkembangan situasi, dan sebagainya). Dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi

berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik bila mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan sedang-sedang saja. Sebaliknya Orang yang mempunyai kecakapan tinggi tidak diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Setiap manusia yang bekerja mencari nafkah harus memiliki motivasi tinggi untuk sukses. Hal ini berlaku umum bagi siapa pun, termasuk Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jeneponto. Namun sayangnya pandangan yang umum berlaku di masyarakat adalah PNS tidak memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi, dan akibatnya kinerja pun rendah. Pandangan ini tidak bisa disalahkan sepenuhnya mengingat ulah beberapa oknum yang merusak citra aparatur sipil negara dengan sikap dan perbuatan mereka masing-masing. Tak bisa dipungkiri masih ada oknum aparatur sipil negara yang belum bekerja dengan baik, bahkan cenderung asal-asalan dalam pekerja. Untuk itu upaya peningkatan kinerja pegawai melalui pemberian dan peningkatan motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan.

2.4.4 Teori-Teori Motivasi

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari

kegagalan hidup. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seseorang melakukan hobynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Landy dan Becker dalam Mangkunegara (2015) membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi ini menjadi 4 kategori yaitu sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970)

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan menurut

Mangkunegara (20015) adalah suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila seOrang pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa dan juga sebaliknya.

Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Tingkatan kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Mangkunegara,2015) adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan Orang lain, diterima, memiliki)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2. Teori Motivasi Herzberg (1966)

Menurut Herzberg dalam Mangkunegara (2015), ada dua jenis faktor yang mendorong seseOrang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktorhigiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene

memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

3. Teori Motivasi Douglas McGregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negative) dan teori Y (positif), Menurut teori X ada empat pengandaian yang dipegang manajer, yaitu:

- a. karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b. karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua factor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y, yaitu :

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata rata Orang akan menerima tanggung jawab.

- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

4. Teori Motivasi Vroom (1964)

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom dalam Mangkunegara (2015), tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu)
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

2.4.5 Indikator Motivasi

Menurut Gomes (2009), dalam memotivasi seorang karyawan atau pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang rumit. Biasanya didalam motivasi terdapat berbagai rangkaian faktor yang saling berkaitan antara satu faktor dengan faktor lainnya, faktor tersebut yaitu faktor individu dan faktor organisasional.

Nurzali (2011) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh

tiga indikator yaitu motif, harapan dan insentif yang diinginkan.

1. Motif; Motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang dirasakan akan menentukan tindakan yang harus mereka lakukan untuk dapat memenuhi kebutuhannya.
1. Harapan; Ekspektasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau *outcome* yang menarik. Harapan merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan mencapai suatu tujuan.
2. Insentif; Insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan. Seseorang tidak akan mampu melakukan suatu tindakan pekerjaan tanpa adanya dorongan atau rangsangan yaitu berupa insentif.

Hal ini juga mendapatkan dukungan penguatan dari teori yang dikemukakan oleh Sitohang (2009) bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh motif,

harapan dan insentif.

Motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Insentif (*incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2.5 Konsep Etos Kerja

2.5.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Usman Pelly (2013), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi. Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2009).

Menurut Toto Tasmara, (2009) Etos kerja 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 berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- b. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- c. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

Isu tentang pentingnya meningkatkan etos (etika) kerja pada organisasi pemerintah dan swasta semakin mencuat akhir-akhir ini. Hal itu disebabkan semakin disadarinya pentingnya pemahaman etos kerja sebagai solusi untuk memecahkan masalah, terutama yang terkait dengan moral hazard di tempat kerja. Artikel ini mencoba untuk menjawab apa yang dimaksud tentang etos kerja, aspek dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terwujudnya etos kerja di sebuah organisasi.

Menurut K. Bertens dalam Anoraga (2009), secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti tempat hidup. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah etikos yang berarti teori kehidupan, yang kemudian menjadi

etika. Dalam bahasa Inggris, etos diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain *starting point, to appear, disposition, character*.

Menurut Anoraga (2009), etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Menurut Sinamo (2009), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Sinamo (2009) juga memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja.

Sinamo (2009) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik,

kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Melalui berbagai pengertian di atas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.5.2 Tujuan, Fungsi dan Prinsip Etos Kerja

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 (Sinamo, 2009). Etos kerja adalah landasan untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Apabila landasan itu dibudayakan oleh manusia maka secara eksplisit kita akan memiliki suatu budaya sikap kerja yang berorientasi pada hasil, dengan suatu keyakinan bahwa akan ada peningkatan terhadap hasil dan sesuai dengan tujuan yang telah dicanangkan.

Pengerucutan dari sifat etos kerja adalah terciptanya budaya kerja yang merupakan sikap hidup yang berfungsi sebagai pendorong terciptanya manusia-manusia yang cerdas, terampil, mandiri, memiliki kesetiakawanan, kerja keras, kreatif, produktif, berdisiplin, berorientasi pada masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik.

Secara umum, tujuan etos kerja dapat disebutkan, yaitu: (1) sebagai penjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, (2) membuka komunikasi atau koneksi antarsesama pegawai, (3) meningkatkan kesadaran dan penyesuaian diri, dan (4) meningkatkan kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja sehingga meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja (M. Yusron, Etos Kerja Personalia Pendidikan; Tela'ah terhadap Kinerja Personalia Pendidikan di Indonesia, diakses 10 Oktober 2019).

Etos kerja dapat dilihat beberapa fungsinya, baik dilandasi dengan teori maupun yang sifatnya urain berdasarkan pendapat sebagai berikut:

1. Kamus Webster, etos diartikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi;
2. Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2009);
3. Secara umum etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seseorang pengusaha atau manajer;

Tabrani Rusyan (2009) mengemukakan fungsi etos kerja sebagai berikut:

- a. Pendorong timbulnya perbuatan;
- b. Penggairah dalam aktivitas;
- c. penggerak, seperti; mesin mobil, memotivasi yang akan menentukan cepat atau lambatnya suatu perbuatan.

Di samping itu, yang mendukung fungsi tersebut etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik daripada kemarin;
2. Menghargai waktu, yaitu disiplin waktu yang merupakan hal yang sangat penting demi efisiensi 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 tidak boros sehingga pengeluaran bermanfaat ke depan;
5. Persaingan sehat, yakni dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri, (diakses 10 Oktober 2019).

Secara singkat dapat dikemukakan prinsip-prinsip etos kerja yang dapat diaplikasikan dalam organisasi tempat tugas menurut *Mulyono* (2009) sebagai berikut:

1. *Commitment*, yakni memiliki niat yang kuat dan tidak ada kata menyerah dalam menghadapi tantangan.
2. *Confidence*, yakni percaya diri, memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dan berani menerima segala resiko (konsekuen).
3. *Cooperative*, yakni terbuka dan kerja sama dalam mengembangkan diri.
4. *Care*, yakni Sangat perhatian terhadap segala hal meskipun hal-hal

bersifat kecil.

5. *Creative*, selalu mencari terobosan pada hal-hal yang baru.
6. *Challenge*, yakni hambatan merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi untuk dipecahkan.
7. *Calculation*, yakni setiap tindakan dan keputusan harus dipertimbangkan secara objektif dan faktual secara teratur.
8. *Communication*, yakni selalu menjalin komunikasi dan memperbanyak jaringan kerja (*net working*).
9. *Competiveness*, yakni senang berkompetisi sebagai dasar untuk menjadi Orang yang terbaik. Demikian juga sebagai dasar untuk selalu berinteropeksi, mencari kelemahan dan kekurangan dan segera dicari jalan keluarnya.
10. *Change*, yakni tidak takut terhadap perubahan, bahkan memiliki perasaan senang terhadap perubahan (*spirit of change*). Ia sadar bahwa dunia ini tidak abadi, segala sesuatu akan berubah dan mengalir.

2.5.3 Aspek-Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (2009), setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif dan produktif. Catur Dharma Mahardika (bahasa Sansekerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama

(Sinamo ,2009), yaitu:

- (a) Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- (b) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner,
- (c) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif,
- (d) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma yang dikemukakan oleh Sinamo (2009) kemudian dirumuskan menjadi delapan aspek etos kerja, yakni sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat. Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.
2. Kerja adalah amanah. Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.
3. Kerja adalah panggilan. Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, I'm doing my best!. Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.
4. Kerja adalah aktualisasi. Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja

keras dengan penuh semangat. Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa ada.

5. Kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi uang atau jabatan semata.
6. Kerja adalah seni. Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo (2009) mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.
7. Kerja adalah kehormatan. Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Sinamo mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.
8. Kerja adalah pelayanan. Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja

dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Dalam tulisannya, Kusnan (2009) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Dari berbagai aspek yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya, sehingga nilai pekerjaannya bukan hanya bersifat produktif materialistik tapi juga melibatkan kepuasan spiritualitas dan emosional.

2.5.4 Elemen Etos Kerja

Terdapat tujuh elemen etos kerja yang sangat penting untuk dimiliki setiap pegawai dimanapun mereka bekerja (Kusnan, 2009), yaitu:

1. Bekerja secara Profesional.

Dalam dunia kerja, sikap profesionalisme benar-benar sangat dibutuhkan. Profesionalisme ini memiliki arti yang cukup luas, bukan hanya cara kerja kita yang harus dikerjakan secara profesional, namun cara berpakaian kita juga harus dipenuhi dengan profesionalisme yang tinggi. Pegawai profesional harus memerhatikan cara berpakaian mereka, sehingga memiliki penampilan diri yang menarik, rapi dan enak dipandang oleh rekan-rekan kerja, klien, mitra bisnis dan manajernya.

Berpakaian secara profesional mengidentifikasikan kita sebagai seOrang yang berpendidikan dan tahu sopan santun. Walaupun, bukan berarti mereka yang berpakaian tidak beraturan tidak memiliki sopan santun yang baik, namun setidaknya Orang-Orang yang berpakaian rapi dan profesional akan memiliki kesan yang lebih baik di lingkungan kerja. Menjadi profesional juga mencakup cara kerja kita seperti, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dapat diandalkan oleh manajer, datang kerja dengan tepat waktu, dan lain sebagainya.

2. Bekerja dengan Rasa Hormat

Rasa hormat disini maksudnya adalah menghormati rekan-rekan kerja kita, klien, mitra bisnis dan tentunya pemimpin atau manajer kita. Tidak peduli sesulit apapun masalah pekerjaan yang datang, mengontrol emosi, bersikap

selalu tenang dan diplomatis adalah hal yang sangat diperlukan dalam bekerja. Sikap yang terpuji seperti itu akan menciptakan rasa hormat dari Orang lain kepada kita. Seperti nasihat yang diberikan oleh para guru-guru kita dahulu, sebelum kita ingin dihormati, kita harus menghormati Orang lain terlebih dahulu. Tanamkan sikap menghormati Orang lain, baik ketika melayani pelanggan, bertemu dengan klien, atau bekerjasama dengan rekan-rekan kerja di kantor, lakukan semua itu dengan rasa hormat.

3. Bekerja dengan Keteguhan yang Kuat

Orang-Orang yang memiliki keteguhan dalam bekerja, mereka tidak akan mudah terpengaruh dengan hal-hal negatif, sehingga mereka memiliki satu sikap yang sangat dicari-cari oleh semua pimpinan perusahaan. Organisasi menerima pegawai tersebut karena mereka yakin pegawai tersebut bisa diandalkan dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Pegawai bisa diandalkan untuk menepati janji, datang kerja selalu tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tenggat waktu, serta dapat diandalkan untuk menjaga kerahasiaan perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan. Semuanya berawal dari sikap yang dapat diandalkan. Hasilnya bukan hanya para pimpinan yang menyukai kinerja kita, namun rekan-rekan kerja, mitra bisnis dan klien akan suka untuk bekerjasama dengan kita.

4. Bekerja dengan Dedikasi yang Tinggi

Bagaimana pegawai dapat bekerja dengan dedikasi, artinya pegawai tersebut tidak puas dengan penilaian dari pimpinan yang mengatakan “pekerjaan kamu cukup bagus”. Tetapi bagi seOrang yang mudah puas dengan

penilaian seperti itu, selalu ingin memberikan sesuatu yang lebih, bahkan “luar biasa” dalam setiap pekerjaan yang diselesaikan. Selain itu, pegawai juga rela menggunakan waktu ekstra untuk memperbaiki pekerjaan, memberikan perhatian lebih pada tugas-tugas kerja sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang unggul. Dengan kata lain, bagi pegawai yang dedikasinya tinggi “bekerja bukanlah sekedar bekerja, namun bagaimana caranya bekerja dengan memberikan sesuatu yang lebih”.

5. Bekerja dengan Sikap Pantang Menyerah

Tantangan, kegagalan, itu semua hanya peluang baru bagi Orang-Orang yang memiliki etos kerja yang kuat. Sebesar apapun tantangannya dan seberapa banyak pun pegawai menghadapi kegagalan, ia tidak pernah menyerah dengan segala kesulitan yang datang menerpanya. Ada tujuan karier yang harus dikejar dan diraih, tidak ada waktu untuk mengeluh, menyesal, dan putar arah sehingga berhenti melakukan pengejaran impian yang kita harapkan. Tidak ada sikap-sikap seperti itu di dalam kamus Orang-Orang dengan etos kerja yang tinggi. Mereka akan terus maju, tidak peduli seberapa jauh mereka harus melangkah untuk menggapai segala impian hidup.

6. Bekerja dengan Memiliki Akuntabilitas

Memiliki sikap akuntabilitas atau tanggung jawab terhadap pekerjaan sangatlah diperlukan untuk membangun etos kerja yang kuat. Apa saja contohnya? Tidak menghindari kesalahan yang diperbuat dengan memberikan alasan-alasan sebagai tameng, mengakui kesalahan dan bertanggung jawab untuk memperbaiki segala kesalahan yang diperbuat, menjadikan kesalahan

yang diperbuat sebagai sebuah pengalaman belajar yang berharga, tidak menjadikan Orang lain sebagai ‘kambing hitam’ atas kesalahan yang kita perbuat.

7. Bekerja dengan Kerendahan Hati

Memiliki kerendahan hati dalam bekerja maksudnya menghargai kontribusi yang diberikan oleh semua Orang dan tidak lupa memberikan kredit atas hasil kerja dan pencapaian kinerja seseorang. Pegawai juga tidak pernah lupa untuk berterima kasih kepada rekan-rekan kerjanya yang telah berjasa dalam membantu pekerjaan. Jangan lupa bahwa setiap pencapaian yang didapatkan, ada kontribusi Orang lain di dalamnya.

2.5.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Kusnan (2009), Etos kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa factor (Kusnan,2009), yaitu:

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

Weber memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar

kesenangan, namun hemat dan bersahaja (asketik), dan suka menabung serta berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dengan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2009).

2. Budaya, Luthans (2009) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3. **Sosial politik**

Menurut Siagian (2010), tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4. **Kondisi Lingkungan (Geografis)**

Siagian (2010) juga menemukan adanya indikasi bahwa 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. **Motivasi intrinsik individu**

Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu 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. Menurut Herzberg (dalam Siagian, 2010), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam (terinternalisasi) dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Ia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator.

Faktor Higiene merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila ia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi

tidak menyebabkan munculnya motivasi. Faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja dan supervisi.

Faktor motivator sesungguhnya, yang mana ketiadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia, faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (Achievement), tanggungjawab (Responsibility), kemungkinan berkembang(growth possibilities) dan Pekerjaan itu sendiri (the work itself).

2.5.5 Indikator Etos Kerja

Salamun dkk. (2009) 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 kadang- kadang 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 karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
4. Tanggungjawab, Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, tidak boleh dilaksanakan dengan santai.
5. Rajin, Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan 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.

Menyikapi problematika etos kerja dan kinerja pegawai, setidaknya ada usaha-usaha yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kualitas etos kerja (Salamun dkk, 2009), di antaranya:

1. Pembinaan disiplin, Pemegang kebijakan harus selalu memupuk dan mampu menumbuhkan disiplin personalia/pegawai, terutama disiplin diri. Hal ini dapat dikembangkan dengan cara: (a) membantu personalia/pegawai mengembangkan perilakunya, (b) membantu

- pegawai meningkatkan standar perilakunya, dan (c) konsisten melaksanakan aturan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja.
2. Pemberian motivasi, Setiap pegawai memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain boleh jadi berbeda. Hal itu memerlukan perhatian khusus dari pimpinan agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini pemberian motivasi perlu dilakukan sebagai pendorong untuk meningkatkan keefektifan kinerja pegawai.
 3. Pemberian penghargaan (reward), Penghargaan sangat penting dalam upaya menumbuhkan etos kerja dan meningkatkan kinerja. Melalui penghargaan ini dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan erat kaitan dengan prestasi yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas.
 4. Persepsi, Persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindera. Persepsi yang baik yang dimiliki oleh pegawai akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif dan sekaligus akan meningkatkan kualitas produktivitas kerja (M. Yusron, Etos Kerja Personalia Pendidikan; Tela'ah terhadap Kinerja Personalia Pendidikan di Indonesia, (diakses 10 Oktober 2019)

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

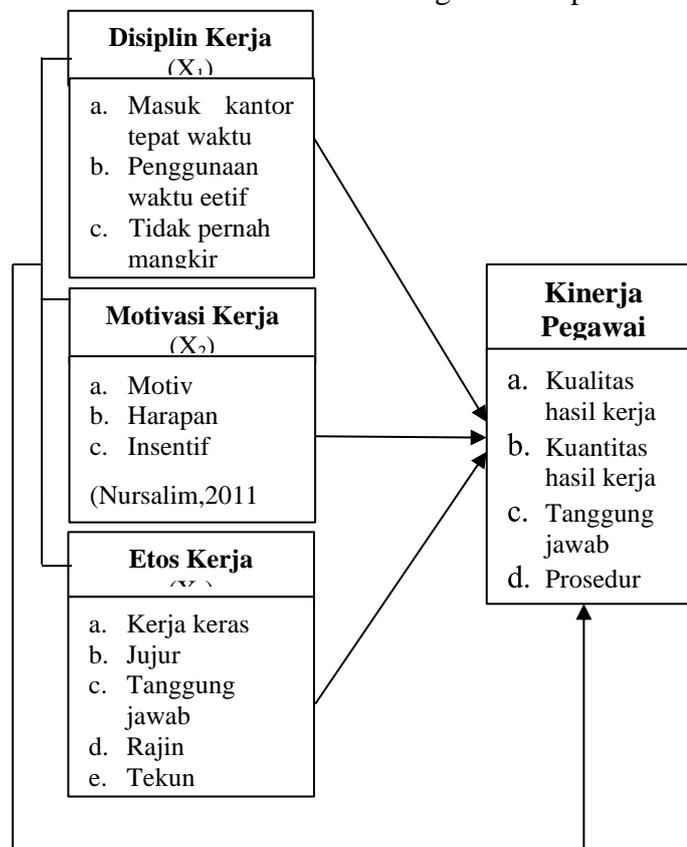
Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, karena dalam suasana disiplinlah pegawai dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa masih rendah, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, sering absen, dan pulang lebih awal.

Dalam kinerja pegawai, agar seseorang lebih bersemangat dalam bekerja perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan satu-satunya agar kinerja pegawai baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerjasama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis pegawai seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari organisasi, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan pegawai satu dengan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat.

Etos kerja 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 baik dalam instansi dapat membantu pegawai untuk memahami bagaimana menjalankan tugasnya.

Bertolak pada uraian di atas, penelitian terdahulu dan kajian pustaka yang telah dijelaskan, maka kerangka konseptual penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut.

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual



3.2 Hipotesis Penelitian

Bertolak pada rumusan masalah yang telah dikemukakan terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Disiplin, Motivasi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.
2. Disiplin, motivasi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.
3. Variabel Disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.

3.3 Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin kerja

Adalah kemampuan dan kesediaan setiap pegawai yang menjamin adanya kepatuhan terhadap tugas-tugas yang diembannya dengan penuh dedikasi dan loyalitas dan berinisiatif untuk melakukan dengan penuh rasa tanggung jawab walaupun tidak ada perintah. Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Mangkunegara (2015) adalah: (a) Masuk kantor tepat waktu, (b) Penggunaan waktu secara efektif, (c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja, (d) Mematuhi semua peraturan organisasi, (e) membuat laporan kerja harian.

2. **Motivas kerja**

Adalah suatu perasaan mendorong maupun tidak yang berhubungan dengan suasana hati, meliputi aspek eksternal diantaranya adalah upah, kesempatan pengembangan, hubungan karyawan, penempatan, dan sebagainya. A adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan kerjasama, maka kinerja akan meningkat.

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Nursalim (2011) adalah:

- a) Motiv
- b) harapan
- c) insentif.

3. **Etos kerja**

Adalah totalitas kepribadian diri seseOrang dan 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.

Indikator untuk mengukur etos kerja meurut Salamun (2009) adalah: (a) kerja keras, (b) jujur, (c) tanggung jawab, (d) rajin, dan (e) tekun.

4. **Kinerja pegawai**

Adalah hasil kerja yang dicapai seOrang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Indikator yang untuk mengukur kinerja pegawai menurut Simanjuntak (2016) adalah:

- (a) Kualitas hasil kerja,
- (b) Kuantitas hasil kerja,
- (c) jawab,
- (d) prosedur kerja.

Tabel 3.1 Pengukuran Variabel Penelitiain

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Disiplin Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> a. Masuk kantor tepat waktu b. Penggunaan waktu efektif c. Tidak pernah mangkir d. Patuhi aturan e. Membuat laporan harian (Mangkunegara,2015)	Likers (7 pernyataan)
2	Motivasi kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> a. Motiv b. Harapan c. Insentif (NURsalim,2011)	Likers (7 pernyataan)
3	Etos Kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> a) Kerja keras b) Jujur c) Tanggung jawab d) Rajin e) Tekun (Saamun,2009)	Likers (10 pernyataan)
4	Kinerja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> a) Kualitas hasil kerja b) Kuantitas hasil kerja c) Tanggng jawab d) Prosedur kerja (Simanjuntak (2009)	Likers (9 pernyataan)

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam berbagai komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut (Saban Echdar,2017). Sementara pendekatan kualitatif yaitu menjelaskan atau mendeskripsikan hasil analisis statistik kedalam uraian untuk memudahkan pembaca memahami makna dari pengujian-pengujian statistik yang dilakukan itu.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaen Gowa Propinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yakni bulan Oktober sampai dengan November 2019.

4.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaen Gowa yang berjumlah 40 Orang. Karena jumlah populasi di bawah 100 Orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sampel jenuh.

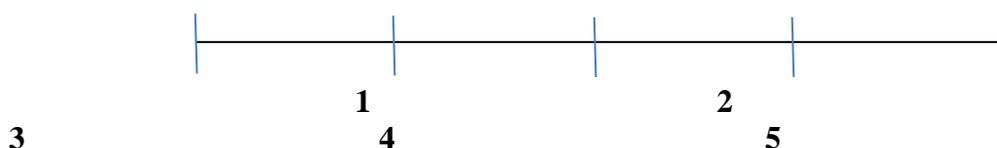
4.4 Jenis dan Sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang didarkan kepada seluruh responden di Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung melalui pengisian kuisisioner yang berisi daftar pernyataan, yang kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 20*, Sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan-laporan dan dokumen yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, serta literatur dan jurnal-jurnal, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan bahasan tesis ini.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pernyataan agar memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Sedangkan Teknik dokumentasi diperoleh dari bacaan buku-buku, artikel jurnal dan dokumen-dokumen di Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab/diisi oleh responden dengan menggunakan skala Likers, yaiyu skala Interval dengan rentang skore 1-5 seperti pada keterangan dibawah ini :



4.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian dilakukan untuk menguji apakah sebuah instrumen itu baik atau tidak. Uji instrumen dalam penelitian ini yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung menggunakan aplikasi SPSS. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat pada tampilan output *cronbachalpha* pada kolom *correlated item – total correlation*. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai positif maka indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan untuk mengukur data-data yang dihasilkan disebut *reliabel* atau terpercaya, apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran (Ferdinand, 2014). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dapat hitung menggunakan aplikasi SPSS. Untuk mengukur

realibilitas dilakukan dengan menghitung uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika cronbach Alpha > 0.70(Ghozali, 2013).

4.7 Teknik Analisis Data

Proses yang terintegrasi dalam prosedur penelitian adalah arti dari teknik analisis data. Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang sudah diajukan. Hasil analisis data selanjutnya diinterpretasikan dan dibuatkan kesimpulannya. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS for windows versi 20.0*. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan analisis statistik seperti: uji asumsi klasik, uji regresi, analisis jalur antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel independent: disiplin, motivasi dan eos kerja dan variabel dependen: kinerja pegawai.

4.8 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013) uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai kehandalan suatu model. Uji asumsi klasik sebagai uji persyaratan suatu analisis regresi linier berganda. Dalam pengujian ini uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolonieritas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Asumsi klasik penting dilakukan karena merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Variabel pengganggu dari suatu regresi disyaratkan berdistribusi normal, jika variabel terdistribusi normal maka variabel yang diteliti juga berdistribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan analisis statistik untuk menghindari grafik yang menyesatkan. Ghozali (2013) menyatakan uji normalitas dengan analisis statistik dapat dilakukan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov*, dengan mempertimbangkan nilai Sig. dengan $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujiannya yaitu:

- Sig. $\geq \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan data yang digunakan berdistribusi secara normal.
- Sig. $\leq \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan data yang digunakan berdistribusi secara tidak normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik adalah model tidak terjadi korelasi antar variabel. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat problem multikolonieritas (Ghozali 2013). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation*

factor (VIF). Indikasinya yaitu jika nilai *variance inflation factor* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali,2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat hasil uji Glejser pada tingkat signifikansi hasil regresi nilai *absolute residual*. Jika tingkat signifikansi berada diatas 5% atau 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada dibawah 5% atau 0,05 berarti terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier. Run test sebagai bagian statistik non- parametik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual acak atau random. Dilihat dari nilai probabilitas yang lebih dari 0,05 (Ghozali, 2013).

e. Uji Ketepatan Model

Menurut (Ghozali, 2013) uji ketetapan model atau uji kelayakan model adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi. Ketepatan model dalam penelitian ini dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinan (R^2) dan uji statistik F.

4.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai actual. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan satu persamaan. Model analisis yang digunakan analisis regresi liner berganda dibantu program komputer software SPSS.

Model persamaan dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	kinerja pegawai
X ₁	=	Disiplin kerja
X ₂	=	Motivasi kerja
X ₃	=	Etos kerja
a	=	Konstanta
b ₁	=	Koefisien regresi motivasi kerja
b ₂	=	Koefisien regresi disiplin kerja
b ₃	=	Koefisien regresi etos kerja
e	=	Variabel pengganggu

4.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi (tidak terkontrol). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikan ($\text{Sig} < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikan ($\text{Sig} > 0,05$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Keputusan menggunakan kriteria (Ghozali, 2013):

- a. Hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$: berarti variabel independen yang dimasukkan

dalam model tidak dapat digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.

$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$: berarti variabel independent yang dimasukkan

dalam model dapat digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.

Menentukan level of signifikansi (α) sebesar 5%.

Kriteria pengujian dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_A diterima, berarti variabel independen yang dimasukkan dalam model layak digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_A ditolak, berarti variabel independen yang dimasukkan dalam model tidak layak digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi:

- Apabila probabilitas signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_A ditolak. Dapat dikatakan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model layak digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.
- Apabila probabilitas signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel independent yang dimasukkan dalam model layak digunakan untuk menjelaskan variabel dependen

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 6 Tahun 2008 dan Peraturan Bupati Gowa nomor 41 Tahun 2016. Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa adalah salah satu SKPD dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa. Sekretariat DPRD memiliki tugas dan tanggungjawab yang sangat strategis utamanya dalam memberikan pelayanan dan memfasilitasi segala proses administrasi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DPRD Kabupaten Gowa.

Dalam melaksanakan fungsinya, Sekretariat DPRD dipimpin oleh seOrang pimpinan SKPD setingkat eselon II yaitu Sekretaris DPRD serta dibantu oleh pejabat eselon III setingkat Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian setingkat eselon IV serta puluhan staf yang bekerja secara sistematis dalam lingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Struktur organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa terdiri dari :

1. Sekretaris DPRD
2. Bagian Umum, membawahi:
 - a. Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga
 - c. Sub Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol

3. Bagian Keuangan, membawahi:
 - a. Sub Bagian Perbendaharaan
 - b. Sub Bagian Verifikasi dan Akuntansi
 - c. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
4. Bagian Persidangan dan Risalah, membawahi:
 - a. Sub Bagian Persidangan
 - b. Sub Bagian Risalah dan Notulen
 - c. Sub Bagian Aspirasi dan Reses
5. Bagian Perundang-Undangan, membawahi:
 - a. Sub Bagian Produk Hukum
 - b. Sub Bagian Kajian Perundang-Undangan
 - c. Sub Bagian Perpustakaan dan Dokumentasi

Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, maka salah satu unsur paling penting dan menentukan adalah kesiapan personalia atau sumber daya aparatur penyelenggara tugas pokok dan fungsi tersebut.

Secara ringkas berikut dijelaskan tugas dan fungsi perangkat Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa sebagai berikut:

1. Sekretariat DPRD

Sekretariat DPRD dipimpin oleh seOrang Sekretaris menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan dan pengendalian internal terhadap unit kerja mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi

DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kebutuhan dan peraturan perundang-undangan serta pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Dalam menyelenggarakan tugasnya Sekretaris DPRD mempunyai fungsi;

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
2. Penyelenggaraan administrasi keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
3. Penyelenggaraan rapat-rapat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
4. Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
5. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan tugas kepala bagian;
6. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugasnya

Rincian tugas dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis sekretariat DPRD, pimpinan dan anggota DPRD berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;
- b. menetapkan program dan kegiatan program kerja sekretariat DPRD, pimpinan dan anggota DPRD dan seluruh tugas yang berkaitan dengan visi dan misi daerah berdasarkan perencanaan strategis Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- c. memimpin dan mengarahkan kepala Bagian dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- d. mengkoordinasikan kegiatan fasilitasi pelaksanaan pembentukan produk hukum, pengawasan dan pengkajian informasi dan pelaksanaan fungsi DPRD dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah meliputi urusan wajib dan urusan pilihan;
- e. mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan fasilitasi penetapan dan pelantikan Bupati dan Wakil Bupati dan pelantikan pimpinan dan anggota DPRD;
- f. memberikan dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD dibidang hukum /perundang-undangan dan persidangan;
- g. mengkoordinasikan kegiatan pelaksanaan kegiatan pengajuan rancangan dan/atau produk hukum daerah atas inisiatif DPRD, serta memberikan dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi DPRD bidang legislasi, bidang pengawasan dan bidang penganggaran;
- h. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
dan
- i. menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Bagian Umum

Bagian Umum dipimpin oleh seOrang Kepala Bagian mempunyai tugas membantu sekretaris DPRD dalam memimpin dan melaksanakan,

menyiapkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan urusan umum yang meliputi urusan Tata Usaha dan Kepegawaian, Humas dan Protokol dan Rumah Tangga dan Perlengkapan, sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas. Dalam menyelenggarakan tugasnya, bagian umum mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis bagian umum;
2. Penyelenggaraan program kerja bagian umum;
3. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian, pengawasan tugas kepala sub bagian lingkup bagian umum;
4. Penyelenggaran evaluasi dan pelaporan tugas kepala sub bagian lingkup Bagian Umum;
5. Pelaksanaan administrasi bagian umum;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Rincian tugas dimaksud, sebagai berikut:

- a. mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di Bagian umum berdasarkan visi dan misi dan kebijakan Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;
- b. memverifikasi program dan kegiatan Bagian umum berdasarkan perencanaan strategis Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- c. membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bagian umum berdasarkan regulasi yang berlaku untuk

kelancaran tugas;

- d. mengkoordinasikan penyiapan bahan bimbingan, fasilitasi dan akomodasi yang diperlukan untuk rapat, pertemuan atau penerimaan tamu; Mengkoordinasikan dan memfasilitasi penyiapan peralatan kegiatan rapat- rapat DPRD;
- e. mengoordinasikan kegiatan publikasi, dan pemberitaan kegiatan DPRD, melakukan penyaringan informasi atau analisis pemberitaan kegiatan DPRD serta pelaksanaan kegiatan keprotokoleran;
- f. menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugasnya dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- g. mengkoordinasikan penyusunan laporan kegiatan DPRD dan Sekretariat DPRD; melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan dipimpin oleh seOrang kepala bagian mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD melaksanakan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan pelaksanaan kegiatan urusan keuangan yang meliputi perencanaan, pelaporan dan perbendaharaan serta verifikasi dan penataan usaha keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD, sesuai perundang- undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Dalam menyelenggarakan tugasnya Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis bagian keuangan;
2. Penyelenggaraan program kerja bagian keuangan;
3. Pembinaan, pengoordinasian, pengendalian, pengawasan tugas kepala sub bagian keuangan;
4. Penyelenggaran evaluasi dan pelaporan tugas kepala sub bagian;
5. pelaksanaan administrasi bagian keuangan;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas.

Rincian tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis bagian keuangan berdasarkan visi dan misi serta kebijakan Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;
- b. memverifikasi program dan kegiatan Bagian keuangan berdasarkan perencanaan strategis Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- c. membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup Bagian Keuangan berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas;
- d. memimpin dan mengarahkan kepala sub Bagian dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada dalam organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- e. mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas

berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;

- f. mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan verifikasi dalam rangka penelitian dan pertanggungjawaban biaya perjalanan dinas bagi pimpinan, anggota DPRD dan pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD;
- g. melakukan koordinasi dan mempersiapkan bahan penyusunan rancangan Peraturan Daerah dan peraturan Bupati menyangkut keuangan DPRD;
- h. melakukan monitoring, evaluasi, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan di bidang anggaran, perbendaharaan dan verifikasi dan akuntansi;

4. Bagian Persidangan dan Risalah

Bagian Persidangan dan Risalah dipimpin oleh seOrang kepala bagian mempunyai tugas membantu sekretaris DPRD dalam memimpin dan melaksanakan, menyiapkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan urusan persidangan dan Risalah yang meliputi urusan Persidangan, Risalah dan Notulen dan Aspirasi dan Reses sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas. Dalam menyelenggarakan tugasnya Bagian Persidangan dan Risalah mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis bagian Persidangan dan Risalah;
2. aksanaan program dan kegiatan bagian Persidangan dan Risalah;
3. melaksanakan kegiatan penyusunan dan penyampaian laporan

penggunaan anggaran, laporan keuangan semesteran dan akhir tahun secara tepat waktu;

4. melaksanakan kegiatan penelitian terhadap laporan Bendahara Pengeluaran Sekretariat DPRD;
5. melaksanakan penyusunan administrasi dan pelaksanaan pembayaran gaji pegawai, dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) Sekretariat DPRD;
6. memberi saran pertimbangan kepada atasan dalam penyelenggaraan kegiatan verifikasi;
7. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Rincian tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di Bagian persidangan dan risalah berdasarkan visi dan misi dan kebijakan Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;
- b. memverifikasi program dan kegiatan Bagian Persidangan dan Risalah berdasarkan perencanaan strategis Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- c. membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup Bagian Persidangan dan Risalah berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas; memimpin dan mengarahkan kepala sub Bagian dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup

- tugas yang ada agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- d. mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
 - e. mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan tugas pelaksanaan tugas Bagian Persidangan dan Risalah berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 - f. menginventarisir dan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan persidangan, rapat-rapat alat kelengkapan Dewan penanganan aspirasi, risalah, penyusunan rencana jadwal kegiatan DPRD dan serta menetapkan dan menerapkan standar pelayanan dan standar operasional prosedur pelaksanaan tugas;
 - g. mengoordinasikan pengajuan rancangan perda, dan pelaksanaan pembahasan rancangan perda dan rapat lainnya, serta penyusunan risalah rapat;
 - h. menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

5. Bagian Perundang-Undangan

Bagian Perundang-Undangan dipimpin oleh seOrang kepala bagian mempunyai tugas membantu sekretaris DPRD dalam memimpin dan melaksanakan, menyiapkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan, pengkoordinasian pelaksanaan urusan Bagian Perundang-undangan meliputi: penyusunan Produk Hukum, Analisa Perundang-Undangan dan Dokumentasi dan Perpustakaan, sesuai peraturan perundang-undangan

dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas. Dalam menyelenggarakan tugasnya Bagian Perundang-undangan mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis bagian Perundang-Undangan;
2. Pelaksanaan program dan kegiatan bagian Perundang-Undangan;
3. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan tugas sub bagian;
4. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan tugas sub bagian.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Rincian tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis Bagian Perundang-Undangan berdasarkan visi dan misi dan kebijakan Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;
- b. memverifikasi program dan kegiatan Bagian Perundang-Undangan berdasarkan perencanaan strategis Sekretariat DPRD sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- c. membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup Bagian Perundang-Undangan berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas; memimpin dan mengarahkan kepala sub Bagian dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada dalam organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- d. memberikan petunjuk teknis dan menetapkan serta menerapkan standar pelayanan dan standar operasional procedure pelaksanaan tugas

berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;

- e. mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan tugas pelaksanaan tugas Bagian Perundang-undangan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- f. melaksanakan fasilitasi penyusunan naskah akademik dan melakukan kajian perundang-undangan serta melaksanakan verifikasi, evaluasi dan analisis produk hukum dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan menyiapkan draf rancangan perda inisiatif DPRD;
- g. mengkoordinasikan penyiapan bahan dalam rangka pembahasan rancangan perda dan produk hukum DPRD;
- h. mengkoordinasikan penataan dokumentasi dan perpustakaan Sekretariat DPRD; mengkoordinasikan penyediaan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD;

5.1.2 Karakteristik Responden

Deskripsi responden yang dijelaskan dalam penelitian ini meliputi: usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, kepangkatan dan masa kerja. Berikut dijelaskan deskripsi responden tersebut sebagai berikut.

1. Karakteristik responden berdasarkan Umur

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekwensi	Prosentas (%)
1	< 35 tahun	3	7,5
2	36- 40 tahun	7	17,5
3	41-45 tahun	11	27,5
4	46 - 50 tahun	3	7,5
5	>50 tahun	16	40
	Jumlah	40	100

Sumber: Data primer diolah,2019

Berdasarkan kelompok umur pada tabel di atas nampak bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa berusia di atas 50 tahun yakni sebanyak 16 Orang (40%), disusul kemudian usia 41-50 tahun 1 Orang (27,5%), usia 36-40 tahun sebanyak 7 Orang (17,5%), berikut berusia di bawah 35 tahun dan 45-50 tahun masing-masing sebanyak 3 Orang (7,5 %). Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai Sekretariat sudah memasuki masa pensiun (40%).

2. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Laki-Laki	24	60
2	Perempuan	16	40
	Jumlah	40	100

Sumber: Data primer diolah,2019

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah pegawai administrasi laki-laki lebih besar dibanding pegawai perempuan. Pegawai laki-laki berjumlah 24 Orang (60%) dan perempuan 14 Orang (40%). Meskipun jumlah pegawai laki-laki

lebih dominan, namun tidak menimbulkan bias gender, mengingat tugas administratif dapat dikerjakan baik oleh laki-laki maupun perempuan.

3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Persentase (%)
1	SD	3	8
2	SMP	2	5
3	SMU	11	28
4	D 3/D4	1	3
5	S1	19	48
6	S2	4	10
	Jumlah	40	100

Sumber: Data primer diolah,2019

Berdasarkan tabel di atas nampak pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa sebagian besar berpendidikan S1 sebanyak 19 Orang (47,5%), SMU sebanyak 11 Orang (27,5%), S2 sebanyak 4 Orang (10%), SD 3 Orang (7,5%),SMP 2 Orang (5%) dan SD 2 Orang (5%). Hal ini berarti bahwa mayoritas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa berpendidikan S1 (47,5%),sehingga sangat berpotensi sebagai modal untuk peningkatan kinerja pegawai

4. Karakteristik responden berdasarkan kepangkatan/golongan

Tabel 5.4
Karakteristik Responden berdasarkan Kepangkatan

No	Golongan/Kepangkatan	Frekwensi	Persentase (%)
1	Golongan I	4	10
2	Golongan II	10	25
3	Golongan III	21	52
4	Golongan IV	5	13
	Jumlah	40	100

Sumber: Data primer diolah,2019

Dari golongan/kepangkatan yang dimiliki PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, sebagian besar pada posisi golongan III (Penata) sebanyak 21 Orang (52%) golongan II 10 Orang (25%), golongan IV 5 Orang (13%), dan masih ada golongan I 4 Orang (10%). Hal ini berarti bahwa mayoritas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa golongan III (52%)

5. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 5.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Frekwensi (%)
1	<10 tahun	14	35
2	11-15 tahun	13	32
3	16-20 tahun	1	3
4	21-25 tahun	5	13
5	>25 tahun	7	17
	Jumlah	40	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa dari 40 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, masa kerja di bawah 10 tahun sebanyak 14 Orang (35%), masa kerja 11-15 tahun 13 Orang (32%), masa kerja di atas >25 tahun 7 Orang (17%) dan 21-25 tahun 5 Orang (13%), dan antara 16-20 tahun 1 Orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa masa kerja di bawah 10 tahun lebih besar (35%), ini berarti peluang pengembangan diri dalam rangka peningkatan kinerja pegawai cukup potensial.

5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian untuk variabel Disiplin kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Disiplin kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	32	80
68,00 – 83,99%	Setuju	8	20
52,00 – 67,99%	Netral	0	0
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer diolah,2019

Dari tabel di atas, nampak pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa menilai bahwa disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, dibuktikan dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 32 Orang (80%), menyusul jawaban setuju sebanyak 8 Orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa disiplin kerja sangat mendukungnya dalam peningkatan kinerja pegawai. Pada variabel disiplin kerja terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur atau menjelaskan tentang disiplin kerja, yaitu masuk kantor tepat waktu, penggunaan waktu efektif, tidak pernah mangkir, patuhi aturan dan membuat laporan harian. Indikator-indikator dari variabel disiplin dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskriptif persentase masuk kantor tepat waktu

Tabel 5.7 Persentase Nilai masuk kantor tepat waktu

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	30	75
68,00 – 83,99%	Setuju	6	15
52,00 – 67,99%	Netral	4	10
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa indikator masuk kantor tepat waktu cukup baik, hal ini dibuktikan dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 Orang (75%), setuju 6 Orang (15%), netral 4 Orang yang jawabannya netral 10%). Hal ini menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja pegawai masih perlu mendapat perhatian dari kepala Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa sebab masih ada jawaban netral 10%.

2. Deskriptif Persentase Penggunaan waktu Efektif

Tabel 5.8 Persentase Nilai penggunaan waktu efektif

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	31	78
68,00 – 83,99%	Setuju	8	20
52,00 – 67,99%	Netral	2	5
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel di atas nampak bahwa indikator penggunaan waktu efektif berada dalam kriteria tinggi. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 Orang (75%),

setuju sebanyak 8 Orang (20%) dan netral 2 Orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai beranggapan bahwa penggunaan waktu efektif dalam bekerja menjadi hal yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

3. Deskriptif Persentase tidak pernah mangkir

Tabel 5.9 Persentase Nilai tidak pernah mangkir

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	29	58
68,00 – 83,99%	Setuju	8	36
52,00 – 67,99%	Netral	3	6
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel di atas nampak bahwa indikator tidak pernah mangkir berada dalam kriteria cukup baik. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 (58%), setuju 18 Orang (36%) dan netral 3 Orang (6%). Hal ini berarti mayoritas pegawai Sekretariat DPRD Gowa beranggapan bahwa tidak pernah mangkir menjadi hal yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

4. Deskriptif Persentase Patuhi aturan

Tabel 5.10 Persentase Nilai Patuhi aturan

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	29	73
68,00 – 83,99%	Setuju	8	20
52,00 – 67,99%	Netral	3	7
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas nampak bahwa indikator patuhi aturan berada dalam kriteria cukup baik. Hal ini dibuktikan dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju 29 Orang (73 %), setuju 8 Orang (20 %), netral 3 Orang (7%). Hal menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa beranggapan bahwa taat aturan dalam bekerja menjadi hal yang penting juga dalam peningkatan kinerja pegawai, mereka berharap dengan menaati aturan seOrang pegawai dapat pekerja dengan baik dan kinerjanya dapat meningkat

b. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian untuk deskripsi variabel motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut.

Tabel 5.11 Analisis Deskriptif Persentase Motivasi

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	30	75
68,00 – 83,99%	Setuju	8	20
52,00 – 67,99%	Netral	2	5
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer diolah,2019

Dari table di atas, secara keseluruhan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden 3sangat setuju 30 Orang (75 %), setuju 8 Orang (20%) dan sedang 2 Orang (5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menjadi sangat penting diterapkan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan kondisi lingkungan kerja.

Pada variabel motivasi ini terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur atau menjelaskan tentang motivasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, yaitu motif, harapan, dan insentif (Mangkunegara,2015). Indikator dari motivasi kerja pegawai dijelaskan berikut:

1. Deskriptif Persentase Motif

Tabel 5.12 Persentase Nilai Motif

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	28	70
68,00 – 83,99%	Setuju	10	25
52,00 – 67,99%	Netral	2	5
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui indikator motif berada dalam kriteria yang cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden 28 Orang (70%%) sangat setuju, 10 Orang (25%) menjawab setuju dan 2 Orang (5%) netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mempunyai motif bekerja yang tinggi

dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

2. Deskriptif Persentase Indikator Harapan

Tabel 5.13 Persentase Nilai Harapan

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	27	68
68,00 – 83,99%	Setuju	9	23
52,00 – 67,99%	Netral	4	10
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas nampak bahwa indikator harapan berada dalam kriteria cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden 27 Orang (68%) menjawab sangat setuju, 9 Orang (23%) menjawab setuju dan 4 Orang (5%) menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa mempunyai harapan masa depan yang baik guna meningkatkan kinerjanya.

3. Deskriptif Persentase Indikator Insentif

Tabel 5.14 Persentase Nilai Insentif

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	32	80
68,00 – 83,99%	Setuju	8	20
52,00 – 67,99%	Netral	0	0
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas nampak bahwa indikator insentif berada

dalam kriteria sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya jawaban responden sangat setuju 32 Orang (80%%), dan setuju 8 Orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa merasa insentif yang mereka terima, baik berupa material (gaji, tunjangan, honor) maupun non material (berupa penghargaan, pujian dan pengakuan) yang diberikan atasan sudah sangat tepat dan baik sehingga dapat mendorong peningkatan prestasi dan kinerja pegawai.

c. Deskriptif Persentase Variabel Etos Kerja

Hasil penelitian untuk variabel etos kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1 5 Persentase Variabel Etos kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	28	70
68,00 – 83,99%	Setuju	9	23
52,00 – 67,99%	Netral	3	8
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer Diolah,2019

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel di atas, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menempatkan etos kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya jawaban responden sebanyak 28 Orang (70%) sangat tinggi, 9 Orang (20%) menjawab tinggi dan 3 Orang (8%) menjawab sedang. Ini terjadi karena pegawai merasa etos kerja yang diterapkan pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa telah memberikan kontribusi dan kenyamanan bagi pegawai dalam

pelaksanaan pekerjaannya, sekaligus memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Pada variabel etos kerja ini terdapat enam indikator pengukuran, yaitu kerja keras, jujur, tanggungjawab, rajin dan tekun (Salamun,2009). Indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Deskriptif kerja keras

Tabel 5.16 Persentase Nilai kerja keras

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	32	80
68,00 – 83,99%	Setuju	8	20
52,00 – 67,99%	Netral	0	0
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui indikator kerja keras berada dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 32 Orang (80%) sangat setuju, dan 8 Orang (20%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kerja keras menurut pegawai akan mendorong kinerjanya pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.

2. Deskriptif Persentase Jujur

Tabel 5.17 Persentase Nilai Jujur

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	31	78
68,00 – 83,99%	Setuju	8	20
52,00 – 67,99%	Netral	1	3
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas nampak bahwa indikator jujur berada dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 31 Orang (78%) sangat setuju, 8 Orang (20%) menjawab setuju, dan 1 Orang (3%) netral. Ini berarti bahwa mayoritas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa merasa bahwa dengan kejujuran yang baik dalam bekerja dapat mendorong peningkatan kinerjanya.

3. Deskriptif Persentase Tanggung jawab

Tabel 5.18 Persentasi tanggung jawab

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	30	75
68,00 – 83,99%	Setuju	8	20
52,00 – 67,99%	Netral	2	5
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas nampak bahwa indikator tanggung jawab berada dalam sangat tinggi. Hal ini terbukti dengan jawaban responden sebanyak 30 Orang (75%) sangat setuju, 8 Orang (20%) menjawab setuju dan 2 Orang (5%) menjawab netral. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai merasa bahwa dengan tanggungjawab yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Deskriptif Persentase Rajin

Tabel 5.19 Persentasi rajin

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	29	73
68,00 – 83,99%	Setuju	7	18
52,00 – 67,99%	Netral	4	10
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas nampak bahwa indikator rajin berada dalam kriteria sangat tinggi. Terbukti dengan jawaban responden sebanyak 29 Orang (73%) sangat setuju, 7 Orang (18%) menjawab setuju dan 4 Orang (10%) menjawab netral. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai merasa dengan rajin bekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

5. Deskriptif Persentase indikator tekun

Tabel 5.20 Persentasi indikator tekun

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	28	70
68,00 – 83,99%	Setuju	9	23
52,00 – 67,99%	Netral	3	8
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas nampak bahwa indikator tekun berada dalam kriteria tinggi. Hal ini terbukti dengan adanya jawaban responden sebanyak 28 Orang (70%) sangat setuju, 9 Orang (23%) menjawab setuju dan 3 Orang (8%) menjawab netral. Ini berarti bahwa

mayoritas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa merasa bahwa dengan ketekunan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerjanya.

d. Deskriptif Persentase Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian untuk deskripsi variabel kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut :

Tabel 5.21 Dekriptif Persentase Nilai Kinerja Pegawai

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	33	83
68,00 – 83,99%	Setuju	7	18
52,00 – 67,99%	Netral	0	0
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data primer Diolah,2019

Dari tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini terlihat dengan adanya jawaban responden sebanyak 33 Orang (83%) sangat setuju, 7 Orang (18%) menjawab setuju. Ini terjadi karena pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa merasa telah memberikan kontribusi pada organisasi dengan baik terkait dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dibandingkan dengan standar yang sudah disepakati bersama.

Pada variabel kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa ini terdapat empat indikator yang menjelaskan tentang kinerja pegawai yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, tanggungjawab dan prosedur kerja (Simanjuntak,2009). Indikator-indikator tersebut dijelaskan berikut ini:

1. Deskripsi presetsi Indikator Kuantitas hasil kerja

Tabel 5.22 Persentase indikator Kuantitas hasil kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	32	80
68,00 – 83,99%	Setuju	6	15
52,00 – 67,99%	Netral	2	5
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas nampak bahwa indikator kuantitas hasil kerja berada dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini terlihat dengan jawaban responden sebanyak 32 Orang (80%) sangat setuju, 6 Orang (15%) setuju dan 2 Orang (5%) netral. Ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa merasa bahwa dengan memiliki kuantitas kerja yang baik, dan bersedia bekerja dengan target kuantitas tertentu akan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Deskriptif Persentase Indikator Kualitas hasil kerja

Tabel 5.23 Persentase Nilai Kualitas hasil kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	31	78
68,00 – 83,99%	Setuju	7	18
52,00 – 67,99%	Netral	2	5
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa indikator kualitas hasil pekerjaan berada dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini terlihat dengan adanya jawaban responden sebanyak 31 Orang (78%) sangat setuju,

6 Orang (18%) setuju dan 2 Orang (5%) menjawab netral. Ini menunjukkan mayoritas pegawai merasa telah bekerja dengan kualitas kerja yang baik, bekerja dengan standar dan prosedur yang tepat.

3. Deskriptif Persentase Indikator tanggung jawab

Tabel 5.24 Persentase Nilai tanggung jawab

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	30	75
68,00 – 83,99%	Setuju	9	23
52,00 – 67,99%	Netral	1	3
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab berada dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini terlihat dengan jawaban responden sebanyak 30 Orang (75%) sangat setuju, 9 Orang (23%) setuju dan 1 Orang (3%) menjawab netral. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai merasa telah memiliki tanggung jawab yang baik dalam bekerja dan hal ini memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. Deskriptif Persentase Indikator Prosedur kerja

Tabel 5.25 Persentase Nilai prosedur kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
84,00 – 100%	Sangat Setuju	29	73
68,00 – 83,99%	Setuju	9	23
52,00 – 67,99%	Netral	2	5
36,00 – 51,99%	Tidak Setuju	0	0
20,00 – 35,99%	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah,2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa indikator prosedur kerja berada dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini terlihat dengan jawaban responden sebanyak 29 Orang (73%) sangat setuju, 9 Orang (23%) setuju dan 2 Orang (5%) menjawab netral. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa merasa prosedur kerja menjadi sangat penting dalam bekerja, dan hal ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan prosedur kerja yang baik sesuai dengan Standar Operasi dan Prosedur (SOP) organisasi, tugas-tugas pekerjaan pegawai dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

5.1.4 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sebuah data kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan suatu hal yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Mencari r tabel dengan taraf

signifikan 5% yaitu:

$$Df = N - k = 40 - 3 = 37$$

N : jumlah sampel (responden)

K : jumlah variabel independen

Maka besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,186.

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai mana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.26 Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Disiplin kerja	X1_bt1	.598	0,186	Valid
	X1_bt2	.759		Valid
	X1_bt3	.543		Valid
	X1_bt4	.653		Valid
	X1_bt5	.711		Valid
	X1_bt6	.376		Valid
	X1_bt7	.632		Valid
Motivasi	X2_bt1	.612	0,186	Valid
	X2_bt2	.846		Valid
	X2_bt3	.330		Valid
	X2_bt4	.548		Valid
	X2_bt5	.752		Valid
	X2_bt6	.614		Valid
	X2_bt7	.681		Valid
	X3_bt1	.58		Valid

Etos kerja		9	0,186	
	X3_bt2	.76 3		Valid
	X3_bt3	.76 4		Valid
	X3_bt4	.77 1		Valid
	X3_bt5	.83 7		Valid
	X3_bt6	.77 8		Valid
	X3_bt7	.57 0		Valid
	X3_bt8	.58 3		Valid
	X3_bt9	.57 7		Valid
	X3_bt10	.53 3		Valid
Kinerja Pegawai	Y_bt1	.70 5	0,186	Valid
	Y_bt2	.75 9		Valid
	Y_bt3	.54 6		Valid
	Y_bt4	.67 9		Valid
	Y_bt5	.72 7		Valid
	Y_bt6	.56 9		Valid
	Y_bt7	.66 6		Valid
	Y_bt8	.66 2		Valid
	Y_bt9	.80 1		Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian butir pertanyaan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dikatakan handal atau reliabel apabila jawaban dari responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu (Bawono,2008). Pengujian ini dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dengan menggunakan teknik cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel bila nilai cronbach's alpha $\geq 0,60$. Sehingga data tersebut dikatakan reliabel atau handal untuk melakukan pengukuran dan penelitian selanjutnya. Hasil uji realibilitas yang diperoleh di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.27 Hasil Uji Reliabilitas

Variabe l	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	.819	Reliabel
X2	.852	Reliabel
X3	.906	Reliabel
Y	.896	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat seluruh variabel memiliki cronbach's alpha $> 0,60$. Sehingga variabel disiplin kerja, motivasi, etos kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan handal atau reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

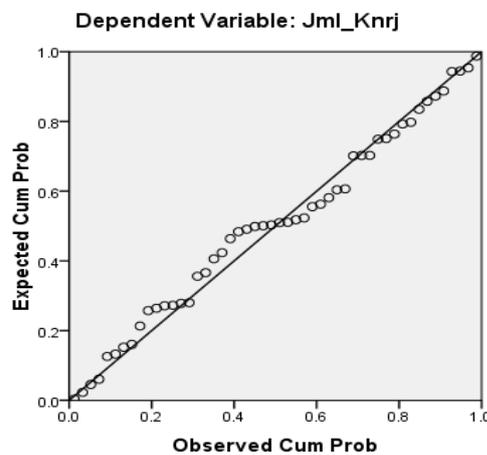
5.1.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen yang digunakan berdistribusi dengan normal atau tidak. Pembuktian apakah data yang

digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada histogram maupun probability plot. Dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 5.1
Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer diolah, 2019

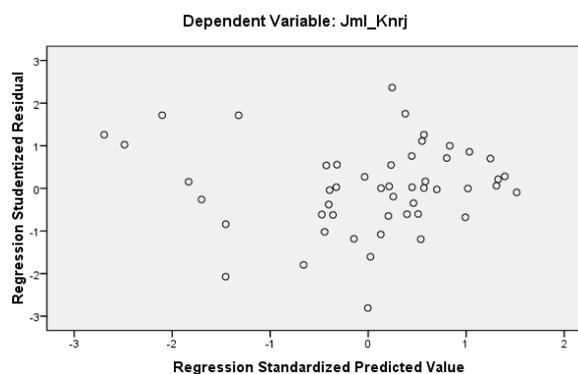
Berasarkan pengolahan data dengan normal probability plot, didapatkan hasil bahwa seluruh data berdistribusi dengan normal dan tidak terjadi adanya penyimpangan. Ditunjukkan dalam grafik normal plot titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi yang digunakan dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan varians. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi variabel dependen) dan SRESID (residualnya).

Dengan melihat grafik scatterplot pada output yang dihasilkan, apabila titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola hal ini menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Sedangkan jika pola yang dihasilkan menyebar atau tidak beraturan di atas atau di bawah angka 0 (nol), maka hal ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 5.2
Grafik Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari grafik scatterplot pada gambar 5.2 terlihat titik-titik menyebar membentuk pola tidak beraturan di bawah dan di atas angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini memberi kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan peneliti tidak terdapat heteroskedastisitas dan layak untuk persamaan regresi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel dependen. Uji ini untuk mengetahui apakah variabel independen berkorelasi atau mempengaruhi variabel dependen atau mempengaruhi variabel yang lain. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.28 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.312	6.583		1.263	.213		
Jml_Dskr	.506	.130	.402	3.908	.000	.571	1.750
Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136	.442	2.261
Jml_Etkr	.296	.085	.394	3.465	.001	.469	2.134

(2) Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas menunjukkan seluruh nilai toleransi tidak ada yang dibawah 0,10 dan nilai VIF menunjukkan nilai kurang dari 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah sesuai atau lebih baik menggunakan model yang lain. Penelitian ini uji linieritas yang digunakan yaitu dengan metode durbin watson. Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model tepat dalam bentuk linier atau kuadrat. Adapun hasil uji linieritas disajikan berikut:

Tabel 5.29 Uji Linieritas Regresi Persamaan Linier

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.849 ^a	.722	.703	5.813	1.835

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 5.30 Uji Linieritas Regresi Persamaan Kuadrat

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.786	.756	5.275	2.272

a. Predictors: (Constant), Dskr1, Mtv2, Jml_Etkr3,

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil output diatas maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai durbin watson untuk persamaan linier adalah 1,835 (table 5.27) sedangkan untuk persamaan kuadrat adalah 2,272 (table 5.28). Nilai tabel durbin watson dapat diketahui sebagai berikut : jumlah sampel = 40, jumlah variabel independen (k) = 3, dengan asumsi derajat kepercayaan 5%, nilai tabel $d_U = 1,67$, nilai $4 - d_U = 4 - 1,67 = 2,33$. Karena nilai DW test kedua persamaan tersebut berada di antara nilai d_U dan $4 - d_U$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kesalahan spesifikasi model atau layak digunakan untuk model regresi.

5.1.6 Uji Regresi Linear Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

Tabel 5.31 Uji Regresi bantuan SPSS 16

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	8.312	6.583		1.263	.213	-4.938	21.563
Jml_Dskr	.506	.130	.402	3.908	.000	.246	.767
Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136	-.077	.550
Jml_Etkrj	.296	.085	.394	3.465	.001	.124	.468

a. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari pengolahan data dengan bantuan SPSS 16, pada table di atas, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,312 + 0,506 X_1 + 0,236 X_2 + 0,296 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti berikut ini, yaitu:

1. Nilai Konstan sebesar 8,312 berarti bahwa apabila disiplin, motivasi, dan os kerja bernilai konstan atau nol (0), maka Y (kinerja pegawai) memiliki nilai sebesar 8,312. Dalam hal ini berarti bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik dikarenakan adanya faktor pendukung lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja sebesar 0,506 yang berarti apabila variabel X1 (disiplin kerja) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel X2 dan X3 (motivasi dan etos kerja) tetap konstan atau bernilai 0 (nol), maka Y (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0,506.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa maka semakin tinggi pula kinerjanya.

3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,236 yang berarti apabila variabel X2 (motivasi kerja) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel X1 dan X3 (Disiplin kerja dan Etos kerja) tetap konstan atau bernilai 0 (nol), maka Y (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0,236. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh organisasi maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa juga akan tinggi.
4. Nilai koefisien regresi etos kerja sebesar 0,296 yang berarti apabila variabel X3 (etos kerja) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel X1 dan X2 (disiplin kerja dan motivasi) tetap konstan atau bernilai 0 (nol), maka Y (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0,296. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa dalam menerapkan etos kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

5.1.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Pengujian parsial atau Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja) secara parsial atau sendiri-sendiri mempengaruhi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing

variabel bebasnya (disiplin kerja, motivasi dan etos kerja) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Uji t dalam penelitian ini dijelaskan pada table berikut.

Tabel 5.32 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	8.312	6.583		1.263	.213	-4.938	21.563
Jml_Dskr	.506	.130	.402	3.908	.000	.246	.767
Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136	-.077	.550
Jml_Etkr	.296	.085	.394	3.465	.001	.124	.468

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Uji t (parsial) ini dilakukan dengan membandingkan t test dengan t tabel. Suatu variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan jika t test $>$ t tabel. T tabel dengan tingkat signifikan 5%, dan $df = (n - k - 1) = 40 - 3 - 1 = 36$. Maka besarnya t tabel dalam penelitian ini adalah 1,30. Selain dengan membandingkan nilai t test dengan t tabel, dapat juga dilihat dari besarnya nilai sig. (sebelah kanan kolom t test) jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Untuk jelasnya pengujian ini

disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.33 Perbandingan Nilai ttest dan ttabel

Variabel Independen	Nilai t test	Nilai t tabel	Nilai Sig.
X1	3,908	1,30	.000
X2	1,519		.136
X3	3,465		.001

Sumber: Data Primer diolah, 2019

2. Uji F (Uji simultan)

Uji simultan (uji F) ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen (disiplin kerja, motivasi dan etos kerja) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F: F Tabel dalam Excel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha. Uji F penelitian ini dijelaskan pada table berikut.

Tabel 5.34 Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
Regression	4027.424	3	1342.475	39.724	.000 ^a
1 Residual	1554.576	46	33.795		
Total	5582.000	49			

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Pada tabel 5.31 menunjukkan hasil f hitung sebesar 39,724 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha 0,05 berarti bahwa variabel independen (disiplin kerja, motivasi, dan etos kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berganda yang digunakan sudah baik.

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (**Uji R^2**) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen (Kinerja pegawai) dengan variabel independen (Disiplin kerja, Motivasi, dan Etos kerja) atau sejauh mana kemampuan variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi pada regresi linear diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Uji koefisien determinasi penelitian ini sebagai berikut ini.

Tabel 5.35 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.722	.703	5.813

b. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

c. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Hasil output pada tabel 5.32 menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,849 ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), karena nilai R mendekati angka 1. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,722, berarti bahwa kemampuan variabel bebas (disiplin kerja, motivasi dan etos kerja) dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya (kinerja pegawai) adalah sebesar 72,20%. Berarti terdapat 27,80 (100%-72,20%) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, misalnya variabel kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan.

5.2 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat

DPRD Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 5.30, nilai t test yang diperoleh variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar 3,908 dimana nilai t test lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,30. Dan dengan nilai sig 0,000 di mana nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan dilakukan pengujian tersebut maka hipotesis 1 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fendra Nawa dan Sesilya Kempa (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur.

Penelitian ini juga mendukung penelitian La Ode Muljabar (2017), dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Muna. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akhirnya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya perubahan peningkatan pelatihan dan disiplin kerja yang direfleksikan peningkatan materi pelatihan atau isi program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan yang *up to date* dan ketaatan para pegawai dalam penggunaan sarana maupun infrastruktur kantor secara bersama-sama memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam mendukung peningkatan integritas pegawai yang merupakan cerminan dari kinerja pegawai.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Pangarso dan Susanti. (2016), yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Dea Fanny Sefriady dan Donant Alananto Iskandar (2016) yang berjudul Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepeawaian Sekretariat Jenderal kementerian Perdagangan. Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.501 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 0.042 yang lebih kecil dari t tabel.

Disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku, sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan ditempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan lebih terorganisir dan membawa pengaruh positif terhadap lingkungan dan juga rekan kerja. Sebuah sikap disiplin akan menjadi vital terutama dalam dunia kerja yang serba cepat seperti sekarang ini, tanpa adanya sikap tersebut bukan tidak mungkin akan banyak pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dan dikontrol secara baik.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, diharapkan kinerjanya akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa

Pada tabel 5.30 dapat dilihat bahwa nilai t test pada variabel motivasi (X2) adalah sebesar 1,519 dimana nilai t test lebih besar dari nilai t tabel 1,30. Dengan nilai sig 0,136, di mana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, namun pengaruhnya tidak signifikan karena nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti dengan pengujian ini maka hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rangga Mahardhika; Djamhur Hamid; Ika Ruhana (2017) berjudul Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan (Servey Karyawan pada PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan

koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Bambang Dwi Setiadi pada tahun 2007 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lippo Bank Cabang Pemuda Semarang. Meirta Nurvirianti juga melakukan penelitian serupa pada tahun 2007 dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Saka Yulius, Sugeng Susetyo pada tahun 2014, yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan individu dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara parsial, variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada kemampuan Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa untuk memotivasi diri pegawai dalam meningkatkan potensi yang dimiliki, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Disamping itu dorongan dalam diri pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhannya dengan harapan dan insentif atau imbalan yang

memadai, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya membuat pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja dan kinerja pegawai akan meningkat.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa dengan motivasi atau dorongan yang kuat baik dari dalam diri pegawai maupun luar untuk memenuhi kebutuhan, dengan harapan mendapatkan imbalan atau insentif yang memadai dari Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya motivasi yang semakin baik maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa diharapkan akan semakin baik. Sebaliknya kurangnya motivasi pada pegawai maka kinerja pegawai juga akan menjadi menurun.

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa

Berdasarkan pengolahan data pada table 5.30, terlihat bahwa nilai t test etos kerja (X3) sebesar 3,465 lebih besar dari nilai t tabel 1,30, dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rian Oztary Hardiansyah (2017) yang berjudul Pengaruh Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang, (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. (3) Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif

secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna kepada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan beramal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia lain dengan dirinya atau manusia dengan makhluk lain dapat berjalan dengan baik.

Untuk memelihara dan meningkatkan produktifitas kerja yang baik dibutuhkan etos kerja karyawan yang unggul dan profesional dalam mengerjakan pekerjaannya. Etos kerja harus didukung oleh faktor lain seperti fasilitas kerja, fasilitas kesehatan, penghargaan, jaminan hari tua, dan sebagainya yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan segenap hati.

Etos kerja yang positif berasal dari hasil kesadaran sebuah perusahaan untuk secara sepuh hati menggali semua potensi positifnya dalam rangka memberikan nilai-nilai terbaiknya kepada para *stakeholder*. Etos kerja sesungguhnya mengajarkan kepada tiap sumber daya manusia untuk secara tulus dan dengan segenap hati membentuk kebiasaan dan perilaku positif yang efektif dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada *stakeholders*. Untuk itu diperlukan berbagai upaya dari manajemen perusahaan dalam memberikan contoh teladan atas perilaku etos kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Misalkan perusahaan dapat mengundang *coach/trainer/motivator* dari luar perusahaan untuk memberdayakan karyawan mengenai nilai-nilai positif secara berkelanjutan

yang akan memberikan wawasan dan pengetahuan dimana akan berdampak besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menggali etos kerja secara professional.

Hal yang perlu dipahami dalam menumbuhkan etos kerja adalah pertama, etos kerja yang baik timbul dari pribadi seseorang yang secara proaktif dalam mempersiapkan diri mereka untuk menjadi karyawan suatu perusahaan yang mampu menjalankan visi dan misi perusahaan secara tepat. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk memiliki *corporate value* agar nilai tersebut menjadi landasan moral yang digunakan oleh karyawan untuk mencapai sasaran yang diinginkan perusahaan. Kedua, etos kerja professional yang baik harus selalu didukung dengan pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan teknologi yang mumpuni. Hal ini dibutuhkan untuk satu tujuan utama yaitu memberikan pelayanan yang terbaik dan memberikan *value added* kepada *stakeholders*.

Semua prinsip positif untuk memberikan jasa semaksimal mungkin wajib diresapi oleh semua pimpinan dan staf perusahaan tanpa terkecuali. Ketiga, etos kerja professional dapat terbentuk apabila segala pekerjaan dikerjakan tidak berdasarkan atas perintah dari pimpinan melainkan keinginan dan dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan tanpa paksaan dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran. Jangan sekalipun bekerja oleh karena paksaan, karena etos kerja yang professional tidak akan lahir dari Orang-Orang yang melakukan pekerjaan dengan berat hati.

Ketika membahas etos kerja, ataupun prinsip-prinsip etika maupun

norma, perlu disadari tujuan utama yang ingin dicapai atas pengembangan etos tersebut. Bagaimana cara organisasi untuk meningkatkan etos kerja adalah manajemen harus sadar bahwa perubahan mendasar harus dimulai dari kemauan dan keniatan diri sendiri, yaitu seluruh staf termasuk dari para pemimpinnya. Faktor *leader* selalu menjadi aspek yang paling menentukan. Apabila pemimpinnya baik, ia selalu menjadi teladan yang hebat dan mampu menggali seluruh potensi pegawai serta menanamkan seluruh nilai-nilai positif yang berorientasi pada tanggung jawab dan kepuasan pelanggan. Hal inilah merupakan cara terbaik untuk memenangkan persaingan dalam bisnis global.

Berdasarkan hasil kajian ini maka diharapkan Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa dapat terus meningkatkan etos kerja pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal sesuai tupoksinya masing-masing.

4. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa

Pada tabel 5.32 menunjukkan hasil Fhitung sebesar 39,724 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha 0,05 berarti bahwa variabel independen (disiplin kerja, motivasi, dan etos kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berganda yang digunakan sudah baik.

Berdasarkan hasil kajian ini, diharapkan Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa dapat terus meningkatkan faktor-faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, antara lain faktor disiplin kerja, motivasi

dan etos kerja, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rian Oztary Hardiansyah (2017) yang berjudul Pengaruh Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

Dalam berkarier, ada banyak cara untuk mencapai puncak kesuksesan. Diantaranya adalah dengan membangun sikap disiplin kerja, motivasi dan etos kerja yang baik. Selain membuat pekerjaan lebih terorganisir, sikap disiplin, motivasi dan etos kerja juga akan membawa nilai-nilai yang baik terhadap lingkungan kerja di mana pegawai yang bersangkutan bekerja. Sayangnya, tidak semua Orang bisa menerapkan sikap disiplin kerja, motivasi dan etos kerja yang baik. Bahkan seringkali isu kedisiplinan, motivasi dan etos kerja ini menjadi penghambat bagi banyak Orang dalam berkarier. Mulai dari tidak menepati janji, hingga tidak berkomitmen tinggi pada apa yang dikerjakan. Karena itu terkadang sikap disiplin, motivasi dan etos kerja tidak bisa diterapkan dengan mudah.

Meski tidak mudah, bukan berarti kita tidak bisa menerapkan kedisiplinan, motivasi dan etos kerja dalam bekerja. Dengan menerapkan beberapa cara sederhana ini, lama kelamaan pegawai akan terbiasa untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin, motivasi yang tinggi dan etos kerja yang baik. Bekerja dengan sikap disiplin dan etos kerja yang tinggi tentu akan mempermudah pegawai menyelesaikan tugas. Pasalnya, lantaran

konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai rencana dan dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat. Orang yang disiplin kerja baik, motivasi dan etos kerja yang tinggi juga cenderung maksimal ketika melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga tak ada pekerjaan yang terlantar dan seluruh hasil pekerjaan adalah yang terbaik.

5. Disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 5.30, Perbandingan Nilai t test dan t tabel, diketahui nilai t test yang diperoleh variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,908 dimana nilai t test > t tabel yaitu 1,30. Dan dengan nilai sig 0,000 di mana nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Sementara nilai t test yang diperoleh variabel motivasi (X2) dan etos kerja (X3) adalah sebesar masing-masing 1,519 dan 3,465 < disiplin kerja 3,908.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis ke-5 yaitu variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa diterima.

Salah satu komponen yang perlu ditingkatkan dalam kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Komponen ini sangat perlu dibenahi karena sangat mempengaruhi produktivitas kerja dan kinerja pegawai. Namun tidak semudah membalikan telapak tangan, mengubah kebiasaan agar disiplin bukanlah hal yang mudah melihat banyaknya penyebab dari masing-masing

pegawai.

Disiplin merupakan sebuah kondisi seseorang yang sadar dengan apa yang harus dilakukan tanpa mempedulikan emosinya ketika itu. Berlaku disiplin berarti Anda harus siap menyingkirkan perasaan sedih yang sedang melanda maupun kebosanan yang terkadang datang secara tiba-tiba. Kedisiplinan sangat perlu dilakukan untuk memperlancar dalam pemecahan suatu permasalahan. Walaupun bukan kunci untuk menyelesaikannya, namun dengan perilaku disiplin solusi yang telah didapatkan akan dapat dijalankan.

Perilaku disiplin akan memberikan berbagai keuntungan bagi pegawai. Disiplin akan menghindarkan pegawai dari kegiatan menunda pekerjaan. Selain itu, menerapkan kedisiplinan dalam kegiatan sehari-hari akan membuat hidup pegawai lebih tertata dan pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Kedisiplinan tidak didapatkan secara instan, tetapi perlu melatihnya sedini mungkin. Untuk membentuk sikap disiplin memerlukan beberapa hal kunci. Hal pertama adalah harus niat, ketika kondisi belumlah disiplin maka segeralah mengakui kekurangan Anda. Setelah itu, segeralah untuk memperbaikinya. Buatlah jadwal sebagai acuan kegiatan sehari-hari agar lebih disiplin. Jadwal juga akan dapat dijadikan sebagai pemantau apakah sudah disiplin atau belum.

Kedua, harus ada kemauan dari pegawai itu sendiri untuk bersikap disiplin. Kemauan sangat penting untuk membentuk kedisiplinan, harus mampu mengalahkan rasa malas yang menyerang. Mau berubah dan kesadaran dari dalam hati akan memudahkan menjalani kedisiplinan, harus bersikap keras terhadap diri sendiri. Jangan kalah dengan zona nyamannya.

Jangan mudah putus asa dan cengeng, berilah diri Anda tantangan agar mau berusaha untuk meraihnya. Memiliki tantangan dalam hidup akan membuat kehidupan menjadi terarah. Tantangan akan memicu terjadinya perubahan yang baik dalam diri pegawai.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Perilaku disiplin akan memberikan berbagai keuntungan bagi pegawai. Disiplin kerja akan menghindarkan pegawai dari kegiatan menunda pekerjaan, membuat hidup pegawai lebih tertata dan pekerjaan lebih cepat terselesaikan dengan baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Motivasi memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan upaya yang kontinue dari Kepala Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa untuk meningkatkan motivasi pegawai berupa insentif material dan non material, agar dorongan dari dalam diri pegawai dapat muncul, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Dengan etos kerja yang baik dapat

meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan nyaman dan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

4. Disiplin kerja, motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Karena ketiga variabel bebas tersebut memberikan pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai, maka perhatian pimpinan terhadap peningkatan disiplin kerja, motivasi dan etos kerja menjadi penting dan urgen untuk senantiasa ditingkatkan secara bertahap.
5. Disiplin sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa. Dengan disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, pegawai tidak akan menunda-nunda pekerjaan, pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai tupoksi masing-masing, yang pada gilirannya kinerjanya dapat meningkat.

6.2 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi dan etos kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu

terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya, diperlukan penerapan Teknik wawancara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner menjadi penting untuk dilaksanakan.

6.3 Saran

1. Disarankan Kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa agar secara kontinue berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawainya, dengan memberikan dorongan berupa penghargaan dan insentif yang mampu membangkitkan gairah kerja, sekaligus mendorong peningkatan kinerja pegawainya.
2. Perlu membangun dan meningkatkan etos kerja pegawai dengan baik, sehingga bisa berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan tanggung jawab sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas pegawai, sekaligus kinerja juga pegawai menjadi meningkat.
3. Perlu meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai, karena disiplin sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dalam melaksanakan tugasnya pegawai akan tepat waktu dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

4. Karena penelitian ini masih terdapat kekurangan dan belum sempurna, maka kepada peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan juga menambah sampel, sehingga hasil penelitiannya dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adietya Arie Hetami, 2009, “Pengaruh Motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada sebuah Persero Asuransi”, Jurnal.
- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Press Indo.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arianto, D,. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pengajar. *Jurnal Economia* Vol. 9, No. 2.
- A. Tabrani Rusyan, dkk, 2009. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Darmawan, Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Udayana 6.3.
- Dhermawan, N. B., Sudibya, A., & Utama, M,. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2.
- Edy Suwardi, *Aspek-aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Bandung: Alumni
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 edisi ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gondokusumo. 2015. Motivasi Kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17 No.2
- Gomes**, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jogyakarta: Andi Offset.
- Gitosudarmo**, Indriyo dan **Mulyono**, Agus. 2009. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

- Hani Handoko, 2010, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Hardiansyah Oztary Rian, 2017 Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap. Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Solo.
- Hasibuan Malayu S.P., 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Heidjrachman Ranupandojo.2009.Tanya Jawab Manajemen. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Hindria Hestisani. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Vol 2, No 2, Februari.
- I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, (2016), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, e-Jurnal Bisma Universitas.
- Irkhami, Nafis. 2014. Islamic Work Ethics; Membangun Etos Kerja Islami.
- Kumara, W., dan Utama, W.,. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pad Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.3.
- Kusnan, Ahmad. 2009. Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Tesis. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mangkunegara, A, P dan Waris, A,. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-social and Behavioral Sciences* 211.
- Manullang, 2012**, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2009. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat .2010.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung :CV.Bandar Maju.

- Moenir.2010. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Bensley,
- Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan.
- Nurzali, Cut. 2011. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT.Telkom Tbk”. Vol 4, No 1.
- Pangarso, A., dan Susanti, P,. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* ,No. 2.
- Pelly, Usman. 2013. Etnisitas Dalam Politik Multikultural. Yogyakarta:Casa Mesra Publisher.
- Rangga Mahardhika; Djamhur Hamid;Ika Ruhana (2017) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan (Servey Karyawan pada T.Axa Financial Indonesia Sales Office Malang).
- Rivai,Veithzal dan Salaga Ella J..2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dri Teori ke Praktik.Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*
- Safitri, E,. 2013. Pengaruh Pelatihn dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 4.
- Salamun, A T. 2009. *Pajak, Citra, dan Upaya Pembaruannya*. Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono. 2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, P., Bagia, W., & Suwendra, W,. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-journal Bisma Universitas Ganessa Jurusan Manajemen*, Vol.4.
- Sastrohadiwiryono. 2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Saydam, Gouzali**, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua,.

- Siagian, Sondang P.2010. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slamet J.S. 2009. Kesehatan Lingkungan. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Soerjono** Soekanto, 2009:212-213, Peranan Sosiologi Suatu Pengantar, EdisiBaru,. Rajawali Pers, Jakarta.
- Simamora. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, Lijan. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinamo, Jansen. 2009. Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sitohang, Paul. 2009. Dasar-dasar ilmu ekonomi Regional. Jakarta. FE UI.
- Silalahi, Ulber. 2011. Asas-Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama.
- Suprayitno dan Sukir. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 2 NO. 1. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Supatmi, M. E.,Nimran, & Utami,. N.Y. 2014. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal profit*, Volume 7 No. 1.
- Tasmara, Toto.2009. Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani.
- Triguno. 2009..Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusive untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Untari, S,. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 10.

LAMPRAN-LAMPIRAN



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : DARMAWATI
NIM : 2017.MM.2.1175
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin, motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab.. Gowa

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 20 Maret 2021 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden Penelitian

Di-TEMPAT

Dengan hormat,

Bersama ini saya : Darmawati

Nama : NIM: 2017.MM.2.1175

Keterangan : Mahasiswa Program Magister Manajemen PPS-STIE Nobel

Indonesia Makassar

Terkait dengan penelitian yang akan saya teliti, dengan judul “**Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa**”. Untuk keberhasilan pelaksanaan penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar pernyataan berikut. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang sangat bernilai bagi saya.

Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Gowa, November 2019

Hormat saya,

Darmawati

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Isilah titik-titik ini dan berilah tanda contreng (√) pada kotak yang tersedia sebagai jawaban yang menggambarkan identitas Responden.

Nama :

1) Jenis kelamin

1. pria

2. wanita

2) Usia

1. 17 – 20 tahun

4. >40 tahun

2. 21 – 30 tahun

3. 31 – 40 tahun

3) Pendidikan terakhir

1. SMP

4. S1

2. SMU

5. S2

3. Diploma

4) Masa kerja

1. < 5 tahun

3. 11-15 tahun

2. 6-10 tahun

4. > 16 tahun

5) Pangkat/golongan

1. Golongan I

3. Golongan III

2. Golongan II

4. Golongan IV

B. Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu alternatif yang telah tersedia. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selama ini masuk kantor sudah tepat waktu sesuai jam kantor					
2	Peggunaan waktu sudah efektif dalam pekerjaan saya lakukan					
3	Saya tidak pernah mangkir dalam bekerja					
4	Dalam bekerja saya selalu patuhi aturan yang berlaku di organsasi tempat kerja saya.					
6	Saya selalu membuat laporan harian setiap hari					
7	Disipin menjadi faktor penting bagi setiap pegawai dalam bekerja					

Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
8	Saya mempunyai motiv untuk meningkatkan potensi diri dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan					
9	Saya memiliki dorongan dan harapan kedepan untuk mengemngkan karir sebagai pegawai					
10	Orgnisasi memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan					
11	Organisasi memberikan insentif yang memuaskan sesuai dengan hasil kerja pegawai					
12	Sanksi yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi					
13	Terdapat hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan					
14	Terdapat hubungan yang baik antara pegawai					

ETOS KERJA (X3)

	Penyataan	STS	TS	N	S	SS
15	Saya termasuk pegawai yang bekerja keras					
16	Kejujuran merupakan hal penting dalam bekerja					
17	Saya telah melaksanakan tugas dengan penuh kejujuran					
18	Dalam setiap pekerjaan, tanggung jawab menjadi factor penting bagi setiap pegawai					
19	Pekejaan telah saya laksanakan dengan penuh tanggung jawab					
20	Kerajinan merupakan hal yang penting dalam bekerja untuk mewujudkan tupoksi pegawai					
21	Saya telah bekerja dengan rajin sesuai tupoksi saya di kantor					
22	Ketekunan menjadi hal penting dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan					
23	Pekerjaan di kantor telah saya laksanakan dengan tekun					

24	Setiap pegawai harus melaksanakan tugasnya dengan tekun agar hasilnya bias optimal					
----	--	--	--	--	--	--

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
25	Kualitas hasil kerja menjadi fator penting dalam pelaksanaan tugas pekerjaan					
26	Pencapaian hasil kerja saya telah memenuhi kualitas dan standar yang dibutuhkan organisasi					
27	Saya selalu menjaga kualitas hasil kerja saya sesuai tupoksi dan standart yang ditetapkan organisasi.					
28	Saya selalu bertanggung jawab dalam dalam menuhi kuantitas hasil pekerjaan saya					
29	Dengan kuantias hasil yang dicapai tujuan organisasi dapat dicapai					
30	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan arahan pimpinan					
31	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kualitas yang diharapkan					
32	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mengikuti prosedur kerja SOP yang telah ditetapkan organisasi					
33	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan melaporkannya sesuai dengan ketentuan kepada pimpinan secara berkala					

HASIL PENGUJIAN

A. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.819	.861	7

Inter-Item Correlation Matrix

	X1_bt1	X1_bt2	X1_bt3	X1_bt4	X1_bt5	X1_bt6	X1_bt7
X1_bt1	1.000	.744	.512	.489	.337	.214	.589
X1_bt2	.744	1.000	.584	.526	.569	.390	.601
X1_bt3	.512	.584	1.000	.447	.501	.062	.618
X1_bt4	.489	.526	.447	1.000	.610	.331	.532
X1_bt5	.337	.569	.501	.610	1.000	.511	.477
X1_bt6	.214	.390	.062	.331	.511	1.000	.199
X1_bt7	.589	.601	.618	.532	.477	.199	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_bt1	46.20	59.551	.598	.626	.796
X1_bt2	46.44	55.558	.759	.698	.773
X1_bt3	46.68	56.793	.543	.533	.798
X1_bt4	46.72	54.328	.653	.482	.781
X1_bt5	47.90	49.071	.711	.600	.766
X1_bt6	49.10	49.480	.376	.368	.867
X1_bt7	46.24	56.186	.632	.527	.786

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.857	7

Inter-Item Correlation Matrix

	X2_bt1	X2_bt2	X2_bt3	X2_bt4	X2_bt5	X2_bt6	X2_bt7
X2_bt1	1.000	.630	.329	.308	.548	.390	.532
X2_bt2	.630	1.000	.367	.545	.745	.663	.673
X2_bt3	.329	.367	1.000	.061	.222	.151	.444
X2_bt4	.308	.545	.061	1.000	.573	.562	.434
X2_bt5	.548	.745	.222	.573	1.000	.608	.561
X2_bt6	.390	.663	.151	.562	.608	1.000	.355
X2_bt7	.532	.673	.444	.434	.561	.355	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_bt1	51.60	50.776	.612	.440	.832
X2_bt2	51.96	40.611	.846	.746	.791
X2_bt3	51.86	53.347	.330	.252	.873
X2_bt4	52.02	49.244	.548	.443	.841
X2_bt5	51.22	49.440	.752	.623	.817
X2_bt6	51.36	47.337	.614	.534	.831
X2_bt7	51.54	48.417	.681	.550	.822

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.912	10

Inter-Item Correlation Matrix

	X3_bt1	X3_bt2	X3_bt3	X3_bt4	X3_bt5	X3_bt6	X3_bt7	X3_bt8	X3_bt9	X3_bt10
X3_bt1	1.000	.491	.504	.439	.568	.583	.335	.345	.313	.436
X3_bt2	.491	1.000	.922	.657	.795	.615	.434	.357	.354	.254
X3_bt3	.504	.922	1.000	.595	.784	.644	.446	.375	.343	.285
X3_bt4	.439	.657	.595	1.000	.704	.625	.731	.424	.407	.389
X3_bt5	.568	.795	.784	.704	1.000	.748	.483	.447	.477	.411
X3_bt6	.583	.615	.644	.625	.748	1.000	.443	.589	.546	.394
X3_bt7	.335	.434	.446	.731	.483	.443	1.000	.256	.269	.395
X3_bt8	.345	.357	.375	.424	.447	.589	.256	1.000	.897	.667
X3_bt9	.313	.354	.343	.407	.477	.546	.269	.897	1.000	.664
X3_bt10	.436	.254	.285	.389	.411	.394	.395	.667	.664	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_bt1	74.54	165.723	.589	.456	.902
X3_bt2	74.50	155.684	.763	.886	.890
X3_bt3	74.34	156.841	.764	.878	.890
X3_bt4	75.22	153.318	.771	.748	.890
X3_bt5	74.68	153.610	.837	.789	.885
X3_bt6	73.70	163.112	.778	.703	.890
X3_bt7	75.32	159.487	.570	.604	.907
X3_bt8	73.44	178.374	.583	.847	.902
X3_bt9	73.48	181.520	.577	.831	.904
X3_bt10	73.82	181.293	.533	.599	.905

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.907	9

Inter-Item Correlation Matrix

	Y_bt1	Y_bt2	Y_bt3	Y_bt4	Y_bt5	Y_bt6	Y_bt7	Y_bt8	Y_bt9
Y_bt1	1.000	.645	.497	.459	.425	.404	.552	.499	.794
Y_bt2	.645	1.000	.549	.622	.580	.393	.504	.523	.750
Y_bt3	.497	.549	1.000	.361	.428	.233	.617	.236	.417
Y_bt4	.459	.622	.361	1.000	.740	.550	.323	.655	.540
Y_bt5	.425	.580	.428	.740	1.000	.574	.485	.728	.551
Y_bt6	.404	.393	.233	.550	.574	1.000	.405	.558	.541
Y_bt7	.552	.504	.617	.323	.485	.405	1.000	.407	.650
Y_bt8	.499	.523	.236	.655	.728	.558	.407	1.000	.575
Y_bt9	.794	.750	.417	.540	.551	.541	.650	.575	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_bt1	66.58	87.187	.705	.685	.880
Y_bt2	66.56	91.272	.759	.696	.877
Y_bt3	66.74	85.666	.546	.576	.902
Y_bt4	66.02	94.591	.679	.655	.883
Y_bt5	66.48	91.438	.727	.711	.879
Y_bt6	66.50	92.990	.569	.458	.891
Y_bt7	66.90	90.214	.666	.618	.883
Y_bt8	66.04	96.774	.662	.632	.886
Y_bt9	66.58	90.534	.801	.813	.874

B. UJI ASUMSI KLASIK

1. MULTIKOLINEARITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.722	.703	5.813

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4027.424	3	1342.475	39.724	.000 ^a
	Residual	1554.576	37	33.795		
	Total	5582.000	40			

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.312	6.583		1.263	.213		
	Jml_Dskr	.506	.130	.402	3.908	.000	.571	1.750
	Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136	.442	2.261
	Jml_Etkr	.296	.085	.394	3.465	.001	.469	2.134

a. Dependent Variable: Jml_Knrj

Coefficient Correlations^a

Model			Jml_Dskr	Jml_Mtvs	Jml_Etkr
1	Correlations	Jml_Dskr	1.000	-.275	-.533
		Jml_Mtvs	-.275	1.000	-.357
		Jml_Etkr	-.533	-.357	1.000
	Covariances	Jml_Dskr	.007	-.003	-.007
		Jml_Mtvs	-.003	.017	-.007
		Jml_Etkr	-.007	-.007	.024

a. Dependent Variable: Jml_Knrj

2. HETEROKEDASTISITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jml_Dskr Jml_Mtvs Jml_Etkr ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.722	.703	5.813

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4027.424	3	1342.475	39.724	.000 ^a
	Residual	1554.576	37	33.795		
	Total	5582.000	40			

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.312	6.583		1.263	.213		
	Jml_Dskr	.506	.130	.402	3.908	.000	.571	1.750
	Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136	.442	2.261
	Jml_Etkr	.296	.085	.394	3.465	.001	.469	2.134

a. Dependent Variable: Jml_Kn

3. AUTOKORELASI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.722	.703	5.813	1.835

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4027.424	3	1342.475	39.724	.000 ^a
	Residual	1554.576	37	33.795		
	Total	5582.000	40			

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.312	6.583		1.263	.213
	Jml_Dskr	.506	.130	.402	3.908	.000
	Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136
	Jml_Etkr	.296	.085	.394	3.465	.001

Dependent Variable: Jml_Knrj

a.

4. UJI NORMALITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.722	.703	5.813	1.835

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4027.424	3	1342.475	39.724	.000 ^a
	Residual	1554.576	37	33.795		
	Total	5582.000	40			

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

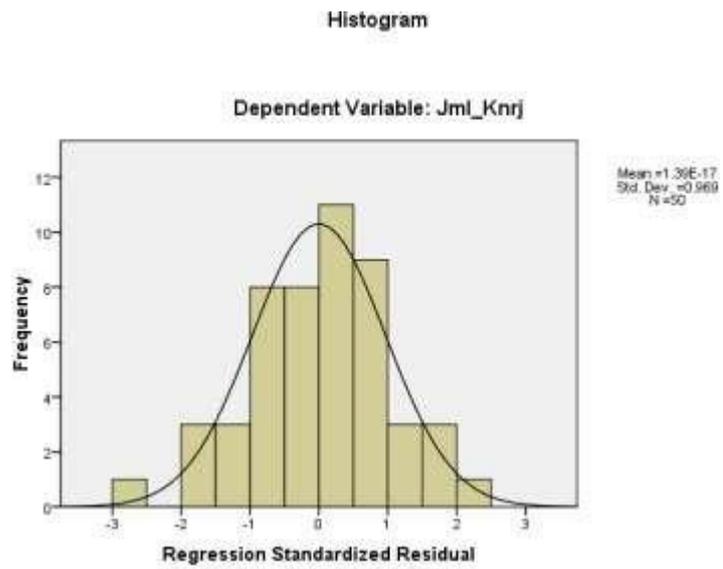
b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Coefficients^a

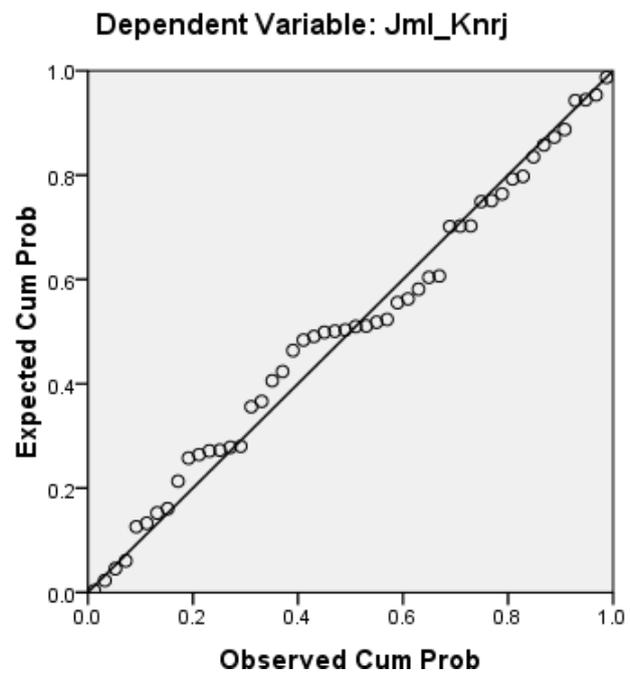
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.312	6.583		1.263	.213

Jml_Dskr	.506	.130	.402	3.908	.000
Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136
Jml_Etkr	.296	.085	.394	3.465	.001

a. Dependent Variable: Jml_Knrj



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



5. UJI LINIERITAS DENGAN DURBIN-WATSON

Regresi persamaan linier

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 _a	.722	.703	5.813	1.835

a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Regresi persamaan kuadrat

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 _a	.786	.756	5.275	2.272

a. Predictors: (Constant), Dskr2, Mtvs2, Etkr2, Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

6. UJI STATISTIK

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Jml_Knrj	74.80	10.673	40
Jml_Dskr	54.88	8.480	40
Jml_Mtvs	60.26	8.022	40
Jml_Etkr	82.56	14.194	40

Correlations

		Jml_Knrj	Jml_Dskr	Jml_Mtvs	Jml_Etkr
Pearson Correlation	Jml_Knrj	1.000	.744	.703	.755
	Jml_Dskr	.744	1.000	.618	.588
	Jml_Mtvs	.703	.618	1.000	.702
	Jml_Etkr	.755	.588	.702	1.000
Sig. (1-tailed)	Jml_Knrj	.	.000	.000	.000
	Jml_skr	.000	.	.000	.000
	Jml_Mtvs	.000	.000	.	.000
	Jml_Etkr	.000	.000	.000	.
N	Jml_Knrj	40	40	40	40
	Jml_Dskr	40	40	40	40
	Jml_Mtvs	40	40	40	40
	Jml_Etkr	40	40	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.722	.703	5.813

- a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr
 b. Dependent Variable: Jml_Knrj

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4027.424	3	1342.475	39.724	.000 ^a
	Residual	1554.576	37	33.795		
	Total	5582.000	40			

- a. Predictors: (Constant), Jml_Dskr, Jml_Mtvs, Jml_Etkr
 b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	8.312	6.583		1.263	.213	-4.938	21.563
Jml_Dskr	.506	.130	.402	3.908	.000	.246	.767
Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136	-.077	.550
Jml_Etkr	.296	.085	.394	3.465	.001	.124	.468

- a. Dependent Variable: Jml_Knrj