



**PENGARUH ETOS KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
MOILONG KABUPATEN BANGGAI**

Oleh:

LA DIU SAMIU¹
LA SAUDIN²
SYAMSIR³

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Ichsan Gorontalo
Email: samiu.diu@gmail.com

² Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Luwuk
Email: saudinum10105@gmail.com

³ Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian
Universitas Ichsan Gorontalo
Email: ancyagri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Etos Kerja dan Fasilitas Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai Sampel penelitian adalah seluruh pegawai Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai dengan menggunakan teknik *purpose sampling* dengan jumlah 22 orang. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tabel frekuensi dan regresi linier berganda 2 prediktor. Hasil pengolahan data yang dilakukan melalui program *SPSS versi 25.0*. Dari hasil uji t didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Etos Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2), mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 113,945 dan F-tabel sebesar 3,44 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 113,945 > F\text{-tabel} = 3,44$ yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Etos Kerja, Fasilitas Kerja, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine whether Work Ethic and Work Facilities, both partially and simultaneously, have a positive and significant influence on Work Effectiveness at the Moilong Sub-District Office in Banggai District. The research sample consists of all employees at the Moilong Sub-District Office in Banggai District, with a total of 22 individuals, selected using purposive sampling technique. Data collection methods include interviews and questionnaires. The data is analyzed quantitatively using descriptive analysis with frequency tables and multiple linear regression with 2 predictors. The data processing is conducted using SPSS version 25.0. The t-test results indicate that all independent variables, namely Work Ethic (X1) and Work Facilities (X2), have a partial influence on Work Effectiveness (Y) at the Moilong Sub-District Office in Banggai District. The ANOVA test results, or the F-test, show that the calculated F-value is 113.945, while the tabled F-value is 3.44. This indicates that the calculated F-value (113.945) is greater than the tabled F-value (3.44), suggesting a simultaneous positive and significant influence.

Keywords: *Ethic Work, Work Facilities, Work Effectiveness*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sangat tergantung pada kemampuan para Pegawai untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting pada suatu organisasi dalam menyediakan pelayanan publik. Bagi setiap organisasi, peranan anggota organisasi sangatlah membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan. Sebuah organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan, serta dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Ini berarti bahwa keberlangsungan suatu organisasi sangat di tentukan oleh faktor manusia sebagai sumber daya yang potensial.

Efektivitas kerja yang profesional dimulai dengan meningkatkan etos kerja, yang merupakan salah satu unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi secara unggul dan kompotitif. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu instansi pegawai memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya itu mengalami kerugian yang di sebabkan pegawai tidak bekerja secara optimal. Disamping pemberian insentif yang tidak mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai tidak terlepas dari etos kerja pegawai itu sendiri dimana etos kerja adalah cara pegawai bekerja menjalankan tugasnya. Menurut Wiska (2022) untuk peningkatan tingkat disiplin pegawai perlu adanya motivasi, atau dorongan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasannya agar terciptanya kedisiplinan.

Menurut (Busro 2017,218) mengatakan bahwa, “Etos Kerja dapat dimaknai secara luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Dalam hal ini, sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena sikap moral menekan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti’.

Fasilitas Kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada organisasi, sehingga dengan adanya Fasilitas Kerja dan Etos Kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan Pegawai Kecamatan, dapat meningkatkan Efektivitas kerja. Fasilitas Kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan, Fasilitas Kerja yang memadai akan membuat Pegawai Kecamatan betah bekerja di kantor Kecamatan Moilong Kabupaten Banggai. Banyak Pegawai Kecamatan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja pada kantor Kecamatan tertentu hingga puluhan tahun, alasannya bukan hanya karena ingin mendapat gaji, namun mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja di kantor Kecamatan tersebut.

Dari hasil survey di kantor Kecamatan terlihat bahwa kurangnya efektivitas kerja pegawai di karenakan adanya pegawai kurang bertanggung jawab dalam hal tugas yang diberikan dan sering acuh dalam menjalankan tugas yang diberikan hal ini terlihat dari setiap pegawai kurang aktif dalam melaksanakan tugas di lingkungan kantor kecamatan dan setiap pegawai selalu datang terlambat dan tidak memahami tugas yang di lakukan hal ini terjadi karna kurangnya fasilitas kerja yang di sediakan oleh kantor dan belum terpenuhinya sarana dan prasarana kantor dalam menunjang kegiatan kantor seperti, meja, komputer, dan perlengkapan kantor lainnya

Faktor Fasilitas Kerja dan Etos kerja yang baik sangatlah penting bagi tercapainya visi misi suatu organisasi. Dengan Pengaruh Etos Kerja dan Fasilitas Kerja kerja yang baik maka akan tercipta efektivitas kerja Pegawai yang baik pula. Oleh karena itu, salah satu upaya Kantor Kecamatan Moilong Kabupaten Banggai dalam meningkatkan efektivitas kerja Pegawai adalah dengan cara memperhatikan faktor Pengaruh Etos

Tinggi rendahnya Etos kerja setiap Pegawai dapat di lihat dari tingkat kepuasan Pegawai itu sendiri, semakin puas Pegawai terhadap organisasi. Maka akan semakin tinggi juga efektivitas mereka dalam menjalankan segala pekerjaannya. Fasilitas kerja yang diberikan juga berhubungan langsung terhadap lingkungan kerja Pegawai. Dalam organisasi, lingkungan kerja juga berhubungan dengan kepuasan Pegawai serta hasil yang akan didapat oleh perusahaan. Jika lingkungan kerja nyaman, hal ini akan membantu setiap Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kepuasan tersendiri bagi setiap Pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Moilong Kabupaten Bangai”.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada Kantor Kecamatan Moilong Kabupaten Banggai. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 3 (Tiga) bulan di mulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan November 2022.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian seluruh Pegawai Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai

b. Sampel

Seluruh Pegawai Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai yang berjumlah 30 Orang yang diantaranya adalah pegawai ASN berjumlah 22 orang dan pegawai honorer berjumlah 8 orang

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Adapun yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum objek penelitian, meliputi: sejarah singkat lokasi penelitian, visi dan misi, tugas dan fungsi Pegawai, struktur organisasi.
- b. Data kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai variabel yang akan di teliti melalui cara menyebarkan kuisisioner kepada para Pegawai untuk memperoleh data yang akurat.

Sumber Data

- a. Data Primer, merupakan sumber data yang di dapat dan di olah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisisioner oleh Pegawai.
- b. Data sekunder, yaitu sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Etos Kerja (X_1)

Etos Kerja disebut sebagai gambaran sikap, keperibadian, karakter, akhlak, perilaku dan etika seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Indikator Etos kerja yaitu :

1. Disiplin

Disiplin adalah perilaku dan tata terbit yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan.

2. Bertanggung Jawab

Mengatakan bahwa tanggung jawab adalah kesadaran manusia atas tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja.

3. Bekerja sama

Kerja sama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk -makhluk hidup yang kita kenal.

4. Keahlian

Keterampilan (skil) merupakan kemampuan untuk mengapresiasi pekerjaan secara mudah dan cermat

b. Fasilitas Kerja (X_2)

Fasilitas Kerja disebut sarana dan prasana yang disediakan oleh suatu kantor dalam mendukung kinerja seorang Pegawai. Indikator Fasilitas Kerja yaitu ::

- a. Komputer Merupakan suatu ketersediaan dalam fasilitas kerja kantor (*computer, printer, mesin fotocopy* dan lain - lain) sehingga menjadi alat dalam membantu pekerjaan kantor
- b. Meja Kantor fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik yang menunjang dalam kelengkapan kantor
- c. Parkir Sesuatu Ketersediaan lahan dalam lokasi parkir yang cukup luas dan aman
- d. Bangunan Kantor Salah satu perlengkapan fasilitas dalam ketersediaan bangunan kantor yang menjadi tempat dalam aktivitas pelaksanaan kantor
- e. Transportasi Suatu kelengkapan dalam menunjang operasional kantor dalam hal ketersediaan transportasi kantor

c. Efektivitas Kerja (Y)

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Indikator efektifitas kerja meliputi antara lain :

a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)

Kemampuan menyesuaikan diri sangatlah penting, karena hal ini merupakan tujuan organisasi, dimana dengan mampu menyesuaikan diri Pegawai akan dapat bekerjasama dengan orang lain sehingga pemenuhan kebutuhan dan tujuan organisasi tercapai.

b. Produktivitas kerja

Prestasi kerja yaitu suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Efektifitas kerja

Efektifitas kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia sebagai Pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Efektifitas kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

d. Kemampuan berlabra (prestasi kerja)

Kemampuan pekerja memberikan sumbangan pada suatu organisasi sebagai imbalan motivasi pekerja yang sangat menentukan kehendak pekerja untuk menyumbang. Sifat-sifat ini dianggap relatif mantap sepanjang waktu, walaupun mungkin akan timbul perubahan akibat intervensi dari luar misalnya pelatihan Pegawai.

e. Pencapaian sumber daya

Pedoman kebijakan dapat mendukung efektivitas organisasi dengan memastikan bahwa organisasi menarik manfaat dari keputusan dan tindakan yang lalu dan menekan pemborosan energi atau fungsi ganda dalam beberapa bagian sampai seminimal mungkin.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui kuesioner kepada responden untuk data primer, sedangkan observasi dan wawancara sebagai metode pelengkap untuk pengumpulan data.

1. Kuesioner

adalah pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis yang tersusun dan disebarakan untuk mendapat informasi dari sumber data atau responden. Metode angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket pada responden, responden tinggal menjawab pertanyaan yang telah di persiapkan sebelumnya.

2. Wawancara

adalah sebuah dialog yang di lakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari objek wawancara (Arikunto, 2010)

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Uji validitas di gunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah di dapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang di gunakan yaitu kuesioner. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang di gunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes di nyatakan valid atau di anggap memenuhi syarat, jika harga koefisien r hitung $> 0,30$ (Sugiyono: 2010), dalam menentukan validitas suatu

kuesioner. Sebuah instrumen pengukuran dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Bila suatu alat pengukur di pakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran di peroleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (Situmorang *et al.* 2012). Uji ini di lakukan setelah uji validitas dan yang di uji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Reliabilitas suatu konstruk variabel di katakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Analisis regresi di gunakan menganalisis pengaruh, maka model yang di gunakan adalah Regresi Linier Berganda 2 Prediktor, yang di rumuskan sebagai berikut (Ghozali Imam, 2007).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja

X1 = Etos Kerja

X2 = Fasilitas Kerja

α = *Intercept*

β = Bilangan Koefisien

e = *Error Estimate* / Kesalahan Peramalan

a. Goodness Of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat nilai dengan *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat di ukur dari nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi (*R*²), nilai statistik F dan nilai statistik t.

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana *H*₀ ditolak), sebaliknya disebut signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana *H*₀ di terima (Ghozali, 2007).

1. Koefisien Korelasi Produk Moment

Analisis korelasi adalah teknik analisis yang di gunakan untuk mengukur lemah kuatnya hubungan antara 2 variabel. Variabel ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Perhitungan korelasi sederhana menggunakan koefisien korelasi produk moment. Dengan tabel korelasi produk moment adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel Koefisien Korelasi Produk *Moment*

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya semakin mendekat angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2007). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (r^2) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka r^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka digunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena Adjusted r^2 dapat naik turun apabila satu variabel independen di tambahkan ke dalam model

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,30$ pengujian validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.

No	Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Ket
Etos Kerja (X1)	X1.1	0.729	Valid
	X1.2	0.710	Valid
	X1.3	0.731	Valid
	X1.4	0.824	Valid
	X1.5	0.933	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0.979	Valid
	X2.2	0.848	Valid
	X2.3	0.830	Valid
	X2.4	0.979	Valid
	X2.5	0.848	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y.1	0.979	Valid
	Y.2	0.848	Valid
	Y.3	0.830	Valid
	Y.4	0.979	Valid
	Y.5	0.848	Valid

Sumber : Lampiran Hasil SPSS 25.0 Uji Validitas

Pada tabel 4.14 terlihat bahwa corelasi antara masing – masing indikator menunjukkan semua variabel didalam penelitian adalah valid, hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung $>0,30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat di katakan reliabel / handal apabila memiliki nilai α lebih besar dari 0,60, hasil pengujian reliabilitas untuk masing masing variabel yang diringkas pada tabel 4.15

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Ket
Etos Kerja (X1)	X1.1	0.655	Reliabel
	X1.2	0.682	Reliabel
	X1.3	0.683	Reliabel
	X1.4	0.768	Reliabel
	X1.5	0.900	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0.971	Reliabel
	X2.2	0.826	Reliabel
	X2.3	0.791	Reliabel
	X2.4	0.971	Reliabel
	X2.5	0.826	Reliabel
Efektivitas Kerja(Y)	Y.1	0.971	Reliabel
	Y.2	0.826	Reliabel
	Y.3	0.791	Reliabel
	Y.4	0.971	Reliabel
	Y.5	0.826	Reliabel

Sumber : Lampiran Hasil SPSS 21.0 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Dan Pengujian Hipotesis

a. Pengujian pengaruh signifikan keseluruhan variabel

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	P (Sig)	Ket
Constant	0,424			
Etos Kerja (X ₁)	1,161	7,402	0,000	Signifikan
Fasilitas Kerja (X ₂)	0,290	2,395	0,004	Signifikan
R = 0,961				
r ² = 0, 915= 91,5 %				
F _{hitung} = 113,945			0,000	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen Etos Kerja (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂) dan variabel dependen yaitu Efektivitas Kerja (Y) Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai, yang dibantu dengan menggunakan *SPSS For Windows* Versi 25., maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,424 + 1,161X_1 + 0,290X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar **0,424** dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas yaitu Etos Kerja , dan Fasilitas Kerja tidak mengalami perubahan (*Konstan*) maka Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai akan mengalami penurunan sebesar **0,424**
- β_1 (nilai koefisien regresi X₁) sebesar **1,161** mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Etos Kerja (X₁) Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai ditingkatkan satu satuan maka Efektivitas Kerja akan meningkat sebesar sebesar **1,161**
- β_2 (nilai koefisien regresi X₂) sebesar **0,290** mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Fasilitas Kerja (X₂) Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai ditingkatkan satu satuan maka Efektivitas Kerja akan meningkat sebesar **0,290**.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS Versi 25.0 pada tabel ANOVA^a, dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 5 Hasil SPSS Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,276	2	2,138	113,945	,000 ^b
1 Residual	,357	19	,019		
Total	4,633	21			

Sumber : Hasil SPSS, 2020

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan $Dk = n - k - 1 = 22 - 2 - 1 = 19$ maka diperoleh F-tabel = 3,44, menurut teori statistik apabila F-hitung > F-tabel maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung = 113,945 > F-tabel = 3,44 P-Value = 0,000 < $\alpha = 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel Etos Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Etos Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai dapat diterima atau hipotesis terbukti.

c. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya secara parsial pengaruh antar variabel Etos Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2), daya terhadap Efektivitas Kerja (Y). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji t_{hitung} dengan hasil sebagai berikut :

1. Etos Kerja (X_1)

Hasil uji $t_{hitung} = 7,402$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.703 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 22 - 2 - 1 = 19$ P-Value = 0,000 < $\alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,402 > 1.703$ artinya variabel Etos Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

2. Fasilitas Kerja (X_2)

Hasil uji $t_{hitung} = 2,395$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.703 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 22 - 2 - 1 = 19$ P-Value = 0,04 < $\alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,395 > 1.703$ artinya

variabel Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y), berdasarkan nilai di atas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

d. Koefisien Korelasi (R)

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui *SPSS Versi 25.0* menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,961, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Etos Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2), terhadap Efektivitas Kerja (Y) adalah sangat kuat Terlihat pada tabel (Tabel 4.6. hal :48).

e. Koefisien Determinasi (r^2)

Berdasarkan hasil penelitian besarnya presentase variabel Efektivitas Kerja yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas Etos Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2), ditunjukkan dengan nilai pada *Adjusted R Square* (r^2) yaitu sebesar 0,915, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Efektivitas Kerja mampu dijelaskan oleh Etos Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2), sebesar 91,5%, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

f. Variabel Dominan Berpengaruh

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari seluruh komponen yang terdiri dari Etos Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2), dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien regresi Etos Kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 7,402 dengan tingkat Sig $0,000 < 0,05$, sehingganya variabel yang paling dominan adalah Etos Kerja (X_1) sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti yang menyatakan bahwa variabel Etos Kerja yang dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai .

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada sub bab di atas, menunjukkan bahwa variabel bebas Etos Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2), berpengaruh parsial dan simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai, pembahasan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh Etos Kerja (X_1) Terhadap Efektivitas Kerja

Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja, dari hasil analisis statistik di atas variabel Etos Kerja (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,161, yang berarti Etos Kerja memberikan pengaruh terhadap Efektivitas Kerja sebesar 1,161.

Uji t menunjukkan t_{hitung} 7,402 > t_{tabel} 1.703 yang berarti variabel Etos Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan nyata terhadap Efektivitas Kerja. Sementara kontribusi variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Efektivitas Kerja ditunjukkan melalui R parsial = 0. 961 artinya besarnya

pengaruh variabel Etos Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar 96,1%. Ini menunjukkan bahwa Etos Kerja (X1) memberi pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Etos Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai , sehingga hipotesis pertama terbukti.

Pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai adalah Etos Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Semakin baik persepsi pegawai Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai terhadap Etos Kerja (X1) berupa fasilitas, bentuk dan desain kantor yang digunakan baik, maka Efektivitas Kerja juga akan semakin tinggi. Jika persepsi pegawai Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai terhadap Etos Kerja (X1) buruk maka Efektivitas Kerja juga akan semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2006), menyebutkan bahwa, *Fasilitas Kerja, dan kualitas* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja dan penelitian oleh Fadilla P. H (2020) & Simatria (2022) Yang menyebutkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Fasilitas Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja, dari hasil analisis statistik diatas variabel Fasilitas Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,290, yang berarti Fasilitas Kerja memberikan pengaruh terhadap Efektivitas Kerja sebesar 0,290.

Uji t menunjukkan $t_{hitung} 2,395 > t_{tabel} 1.703$ yang berarti variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap Efektivitas Kerja. Sementara kontribusi variabel Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja ditunjukkan melalui r parsial = 0,961 artinya besarnya pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar 96,1%. Ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja memberi pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti.

Semakin rendah Fasilitas Kerja Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai maka akan mempengaruhi Efektivitas Kerja. Fasilitas Kerja yang ditunjukkan cukup sesuai dalam memberikan kesesuaian Fasilitas Kerja yang pantas kepada pegawai kantor dan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja atas Fasilitas Kerja yang diterimanya. Atau dengan kata lain, Fasilitas Kerja perlu lebih diperhatikan lagi seperti memberikan perhatian dalam pemberian

Fasilitas Kerja dan memahami apa yang di inginkan dalam Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai sehingga meningkatkan Efektivitas Kerja atas Fasilitas Kerja yang diterima. Konsep dan teori yang mendukung yaitu Tjiptono (2002) menyatakan bahwa Fasilitas Kerja, Etos Kerja, pelayanan merupakan aspek keseriusan, dan memberikan promosi mengenai pola pengembangan Fasilitas Kerja pemasaran produk yang harus dipenuhi agar memberikan dampak kepada Efektivitas Kerja dimana penelitian ini didukung oleh penelitian Fadilla P. H (2020) & Simatria (2022) yang menyebutkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Pengaruh Etos Kerja (X1), dan Fasilitas Kerja (X2), Terhadap Efektivitas Kerja

Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) atau Uji-F didapat F_{hitung} sebesar 113,945 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05. Untuk membuktikan hal tersebut maka dibandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Dalam penelitian ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} 113,945 > F_{tabel} 3,44$ maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan. Ini berarti Etos Kerja (X1), dan Fasilitas Kerja (X2), secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap Efektivitas Kerja. Berdasarkan dari hasil analisis terbukti bahwa secara simultan variabel Etos Kerja (X1), dan Fasilitas Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti. Dengan adanya Etos Kerja dan Fasilitas Kerja yang baik akan menciptakan Efektivitas Kerja bagi para pegawai pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai, Dengan demikian, setiap pemimpin harus mampu memahami perilaku pegawainya. Perilaku pegawai sendiri merupakan tindakan-tindakan individu yang secara langsung terlibat dalam usaha memperoleh, menggunakan dan menentukan Etos Kerja dan Fasilitas Kerja, termasuk proses pengambilan keputusan yang mendahului dan mengikuti tindakan-tindakan tersebut Fadilla P. H (2020) & Simatria (2022) yang menyebutkan bahwa Etos Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

IV. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Dari hasil uji t didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Etos Kerja (X1), dan Fasilitas Kerja (X2), mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai.
- b. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 113,945 dan F-tabel sebesar 3,39 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa

F-hitung = 113,945 > F-tabel = 3,44 yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

- c. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) merupakan variabel mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 1,161 dan nilai Sig 0,000 yang berarti bahwa Etos Kerja memberikan pengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai .

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan sebagai berikut :

- a. Pimpinan Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai disarankan untuk berupaya terus meningkatkan dan memperhatikan Etos Kerja karena variabel ini merupakan yang paling dominan mempengaruhi Efektivitas Kerja.
- b. Pimpinan Pada Kantor Camat Moilong Kabupaten Banggai sebaiknya terus melakukan perbaikan untuk variabel Fasilitas Kerja karena hasil penelitian menunjukkan nilai tertinggi kedua setelah Etos Kerja, sehingga perlu adanya perbaikan – perbaikan seperti memperbaiki Etos Kerja dan lebih meningkatkan perbaikan Fasilitas Kerja .

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah Rian Osary.2018, *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin kerja Pengawai (Studi Kasus Pada pengawai Dinas Penkerjaan umum Kota Magelang)*. Jurnal Vol. 1, No.2.
- Anoraga Panji 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Gunung Agung
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).
- Alma, B. (2009). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I*, Expert, Yogyakarta
- Eko Santoso, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus*, Jurnal Skripsi.
- Faisal. (2005). *Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan*. Yogyakarta: FE UGM.
- Garna (2013: 244). *Pengaruh Insentif Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Makassar*
- Lupiyoadi, & Hamdani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahdani, 2018, *EtosKerja dan Pengembangan Karir Pengawai Kantor Wali kotaBanda Aceh*. *Jurnal magister Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Jakarta: Visimedia.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murtiningsih, E. (2012). *Pengaruh Motivasi Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri*. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3), 81–92.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Ravianto J. 2012. *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta. Binaman Aksara, Serikat Perusahaan Pers, 2018. <http://www.spsindonesia.org/>
- Sukardewi, Nyoman dkk. 2013. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura. Volume 4 Tahun 2013. Singaraja Indonesia: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.*
- Suhardi. (2002). *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Berkomunikasi*. Jakarta: Bharata Karya Aksara.
- Suhardi. (2001). *Organisasi Dan Motivasi*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Suryaningrat, Bayu. 1985. *Pemerintahan Administrasi Desa dan Kelurahan*. Jakarta: Aksara Baru Edisi Revisi 2013
- Siagian, Sondang (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy. (2002). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Tasmara, Toto. 2012. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Penerbit: Jakarta: PT. Gama Insani.
- Wiska, mayroza, (2022), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo*, *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)* Vol. 6, No 2, hal 184 – 191