

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUWUK UTARA
KABUPATEN BANGGAI**

Oleh
SUTRISNO K DJAWA

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Luwuk

*Email : sutrisnokdjawa@yahoo.co.id
HP = 082191448092*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai dan serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Populasi penelitian ini adalah 30 pegawai Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai yang terdiri dari 24 orang PNS dan 6 orang pegawai honorer. Untuk menentukan jumlah sampel disini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2010). Karena jumlah keseluruhan pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai kurang dari 100 orang maka sampel di ambil 24 responden dari populasi yang ada. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif yang menjelaskan data penelitian dan deskripsi penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti. Dari hasil uji ANOVA (analysis of variant) atau uji F didapatkan F -hitung $>$ dari F -tabel yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis kedua terbukti. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai terbukti.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi bisa berdiri diawali adanya beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Jadi apabila tujuan itu membawa kebaikan bagi anggota maupun masyarakat, namun ciri

organisasi itu sama. Sebagaimana dikemukakan James Gibson (2007) perilakunya terarah pada tujuan (*directed behavior*). Artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama.

Sejalan dengan perkembangan organisasi menuntut kerja organisasi yang optimal. Adapun kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kinerja organisasi itu sendiri. Kinerja pegawai meliputi apabila pegawai itu kurang mampu melaksanakan pekerjaannya diperlukan pelatihan bagi pegawai tersebut, sehingga kemampuan/keterampilan kerja meningkat.

Hal ini mengandung maksud seseorang bersikap yang baik terhadap kerja dan hasilnya, sehingga orang selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Pendapat ini mengisyaratkan betapa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos memang perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Selain itu pegawai dituntut untuk disiplin kerja. Menurut Nitisemito (2008) menyatakan masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat terpengaruh kinerja dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi. Suatu organisasi memang harus mempunyai tujuan, agar roda organisasi itu berjalan dengan lancar dan terarah.

Bagi Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan yang baru dimekarkan di Kabupaten Banggai sehingga kinerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah.

Salah satu permasalahan utama yang terjadi di Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal.

Adapun permasalahan para pegawai kaitannya dengan etos kerja pegawai Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai yaitu pegawai ersikap pasif terhadap pekerjaan, artinya tidak perhatian terhadap pekerjaan yang dikerjakan, pekerjaan tidak memenuhi target yang diberikan oleh pimpinan dan adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi / siang.

Kemudian permasalahan para pegawai kaitannya dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai yaitu masih adanya pegawai sering datang

terlambat masuk kerja, masalah keterlambatan, pulang terlalu lebih awal, jam istirahat yang sering ditambahkan sendiri serta absensi atau kehadiran yang cukup tinggi dan masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapi yang sesuai dengan ketetapan instansi.

Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2010) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil yang akan dicapai”.

Kinerja pegawai memungkinkan sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja pegawai. Etos kerja yang profesional adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan. Tanpa dilumuri oleh etos kerja yang penuh profesionalisme, kita mungkin akan mudah tergelincir menjadi barisan para pegawai kurang produktif. Tanpa kesadaran batiniah untuk menjejakkan etos profesionalisme dalam segenap raga, kita mungkin akan segera menjadi insan-insan yang gagap dengan dinamika perubahan. Miskin prestasi, dan absen dari perjalanan panjang menuju manusia yang mulia dan bermartabat.

Dari permasalahan tersebut diatas, maka hal ini tentu saja akan berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Selain itu keterampilan, dan keahlian yang ada saat ini belum bisa menyebar, sehingga dapat dikatakan bahwa birokrasi ringan di atas dan berat di bawah, artinya bahwa pada tingkat Kabupaten banyak orang ahli dan terampil yang akan mempengaruhi etos kerja dan disiplin kerja sehingga segala persoalan berat bisa dipecahkan, sedangkan ditingkat kecamatan dan desa yang tidak didukung oleh pegawai yang mampu, ahli dan terampil tetapi harus melaksanakan kebijakan yang telah dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Banggai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah variabel etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai dan variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai dan serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.

II. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, yang berlokasi di Desa Biak. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2016.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah 30 pegawai Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai yang terdiri dari 24 orang PNS dan 6 orang pegawai honorer. Untuk menentukan jumlah sampel disini penulis menggunakan teknik *sampel jenuh*, yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2010). Karena jumlah keseluruhan pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai kurang dari 100 orang maka sampel di ambil 24 responden dari populasi yang ada.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - 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 obyek penelitian, meliputi: sejarah singkat lokasi penelitian, Visi dan Misi, tugas dan fungsi pegawai, struktur organisasi.
 - b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : keadaan pegawai terdiri dari kualifikasi jenis kelamin, kualifikasi pendidikan dan kualifikasi umur pegawai, dan hasil kuesioner.
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Data Primer, yaitu data yang bersumber atau diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan beberapa orang pegawai.
 - b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber atau diperoleh berupa informasi dalam pustaka, laporan yang tertulis, serta bahan-bahan dokumentasi lainnya tentang keadaan pegawai Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.

D. Definisi Operasional

1. Etos Kerja (X₁)

Etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa *etos kerja* mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Indikator operasionalisasi dalam variabel etos kerja adalah :

- a) Pekerja sudah berperinsip bahwa kerja adalah rahmat, disini dapat diartikan bahwa pekerjaannya itu tulus penuh syukur dan ikhlas,
- b) Kerja adalah amanah, disini dapat pula di pahami bahwa seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah penuh dengan tanggung jawab.
- c) Kerja adalah panggilan, dapat diartikan seorang pekerja harus bekerja tuntas penuh integritasi.
- d) Kerja adalah aktualisasi, dapat diartikan setiap pekerja dalam bekerja harus penuh semangat.
- e) Kerja adalah Ibadah, dapat diartikan setiap pekerja harus serius dan penuh kecintaan sehingga bernilai ibadah
- f) Kerja adalah seni, setiap pekerja harus kreatif dengan penuh kreativitas.
- g) Kerja adalah kehormatan, bekerja harus tekun penuh keunggulan.
- h) Kerja adalah pelayanan, dapat diartikan bahwa setiap pekerja harus bekerja paling sempurna dan penuh kerendahan hati.

2. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah:

- a) Datang ke Kantor teratur dan tepat waktu
Hal ini berkaitan dengan tingkat disiplin pegawai yang wajib masuk kantor sesuai peraturan yang telah di tetapkan dikantor tersebut dan wajib untuk berdinis setiap harinya (senin-jumat) sesuai peraturan yang telah di tetapkan dikantor tersebut.
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c) 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.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan / identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok, dengan indikator:

a) Kualitas Hasil Kerja

Seberapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat dikerjakan / dilakukan oleh seorang pegawai.

b) Kemandirian

Kemandirian adalah sebagai suatu sikap pegawai yang diperoleh secara kumulatif selama perkembangan, dimana pegawai akan terus belajar untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan pekerjaan.

c) Efektivitas

Ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai atau efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

d) Komitmen Kerja

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

E. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau

batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien r hitung $> 0,30$ (Sugiyono: 2010).

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (Situmorang *et al.* 2012). Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,60.

2. Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Analisis regresi digunakan menganalisis pengaruh, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda 2 Prediktor, yang dirumuskan sebagai berikut (Ghozali Imam, 2007)

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = *Intercept*

β = Bilangan koefisien

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

e = *Error Estimate* / Kesalahan Peramalan

3. Goodness of fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur 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 tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2007).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,30$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pearson Correlation	Ket
1.	Etos kerja (X ₁) : - P1 - P2 - P3 - P4 - P5 - P6 - P7 - P8	0,572 0,631 0,726 0,703 0,599 0,829 0,738 0,782	Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid Valid
2.	Disiplin kerja (X ₂) : - P1 - P2 - P3 - P4 - P5	0,710 0,917 0,883 0,728 0,743	Valid Valid Valid Valid Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y) : - P1 - P2 - P3 - P4 - P5 - P6	0,816 0,695 0,857 0,695 0,846 0,846	Valid Valid Valid Valid Valid Valid

Sumber : Data Olahan Statistik, 2016

Pada Tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan semua variabel di dalam penelitian adalah valid, hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung > 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

b) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas Alpha Cronbach (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,60

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2.
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Ket
1.	Etos kerja (X ₁) :		
	- P1	0,831	Realibel
	- P2	0,852	Realibel
	- P3	0,812	Realibel
	- P4	0,814	Realibel
	- P5	0,826	Realibel
	- P6	0,791	Realibel
	- P7	0,808	Realibel
	- P8	0,800	Realibel
2.	Disiplin kerja (X ₂) :		
	- P1	0,865	Realibel
	- P2	0,751	Realibel
	- P3	0,768	Realibel
	- P4	0,825	Realibel
	- P5	0,823	Realibel
3.	Kinerja Pegawai (Y) :		
	- P1	0,848	Realibel
	- P2	0,874	Realibel
	- P3	0,842	Realibel
	- P4	0,874	Realibel
	- P5	0,837	Realibel
	- P6	0,837	Realibel

Sumber : Data Olahan Statistik, 2016

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 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.

2. Pengujian Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Berdasarkan hasil kuesioner responden maka dilakukan analisis data dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda 2 Prediktor, dalam hal ini adalah etos kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) sebagai variabel bebas (*independent*) yang dinyatakan dengan variabel X dan kinerja pegawai dinyatakan sebagai variabel Y (*dependent*). Untuk

lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tabulasi data responden dimana melalui data tersebut kita menghitung bentuk analisis regresi linear berganda. Dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel 1.3 yaitu :

Tabel 1.3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	t-Hitung	Signifikan t
Etos kerja (X ₁)	0,443	0,192	2,304	0,032
Disiplin kerja (X ₂)	0,505	0,181	2,794	0,011
Constanta	0,187	F _{Ratio} / F _{Hitung} = 14,264		
R	0,759			
R Square	0,576			
Adjusted R Square	0,536			

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik, 2016

3. Penjelasan Hasil Uji-t Statistik

a. Etos kerja (X₁)

Etos kerja merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,443 yang berarti bahwa etos kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 44,3%, dengan kata lain jika etos kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 44,3 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan t-hitung = 2,304 > t-tabel = 2,080, yang berarti bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.

Dengan demikian bahwa secara parsial variabel etos kerja (X₁) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti.

b. Disiplin kerja (X₂)

Disiplin kerja merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,505

yang berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 50,5 %, dengan kata lain jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 50,5 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t\text{-hitung} = 2,794 > t\text{-tabel} = 2,080$, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.

Dengan demikian bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4.
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung : t-tabel
Etos kerja (X_1)	0,443	2,304 > 2,080
Disiplin kerja (X_2)	0,505	2,794 > 2,080

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik, 2016

Dari data tersebut diatas, dapat pula diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,505. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai terbukti.

4. Penjelasan Hasil Uji-F Statistik

Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 14,264 dengan tingkat signifikan adalah 0,000. ini berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05. untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan (*degrees of freedom*) atau $df = n - k - 1 = 24 - 2 - 1 = 21$, maka diperoleh F-tabel = 3,44, menurut teori statistik apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 14,264 > F\text{-tabel} = 3,44$ yang berarti berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis kedua terbukti.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Hal ini dapat dilihat pada pembahasan dibawah ini :

a. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, kaitannya dengan permasalahan etos kerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai yaitu pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, artinya tidak perhatian terhadap pekerjaan yang dikerjakan, pekerjaan tidak memenuhi target yang diberikan oleh pimpinan dan masih adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi / siang.

Hal ini perlu di perhatikan oleh Bapak Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai karena etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok pegawai dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda yaitu mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita dan kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah. Bila para pegawai dalam 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.

Hal ini sesuai pendapat Novliadi (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.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai seperti masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, masalah keterlambatan, pulang terlalu lebih awal, jam istirahat yang sering ditambahkan sendiri serta absensi atau kehadiran

yang cukup tinggi dan masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapi yang sesuai dengan ketetapan instansi. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi di Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Suatu organisasi memang harus mempunyai tujuan, agar roda organisasi itu berjalan dengan lancar dan terarah, oleh karena hendaknya Bapak Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai harus lebih menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta disiplin kerja yang baik. Sehingga harapan terbaik dari Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai ini menjadi impian yang akan terwujud dengan tampilnya pegawai negeri dengan kualitas pribadi yang handal, pelopor dan penggerak kemajuan. Hal ini sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang garis-garis besarnya menyatakan bahwa *Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Hal ini sesuai pendapat Sinungan (2007) bahwa ‘disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan menurut Soekanto, (2006) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan.*

c. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Hal ini dapat jelaskan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja pegawai. Etos kerja yang profesional adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan. Tanpa etos kerja pegawai yang penuh profesionalisme, pegawai akan menjadi bagian dari para pegawai kurang produktif. Dari permasalahan yang telah dijelaskan di pembahasan, maka tentu saja akan berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Selain itu keterampilan, dan keahlian yang ada saat ini belum bisa menyebar, sehingga dapat dikatakan bahwa birokrasi ringan di atas dan berat di bawah, artinya bahwa pada tingkat Kabupaten banyak orang ahli dan terampil yang akan mempengaruhi etos kerja dan disiplin kerja sehingga segala persoalan berat bisa

dipecahkan, sedangkan ditingkat kecamatan dan desa yang tidak didukung oleh pegawai yang mampu, ahli dan terampil tetapi harus melaksanakan kebijakan yang telah dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Banggai Sehingga perlu bagi Bapak Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai menciptakan suatu kondisi atau etos kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti.
3. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung $>$ F-tabel yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis kedua terbukti.
4. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai terbukti.

B. Saran

1. Diharapkan Bapak Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai hendaknya memperhatikan mengenai faktor etos kerja, karena pegawai dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menghasilkan sikap dan pekerjaan sesuai dengan keinginan Pimpinan.
2. Hendaknya Bapak Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai dapat menerapkan kembali aturan-aturan kaitannya dengan implementasi peraturan tentang disiplin kerja, seperti diwajibkan kepada semua karyawan untuk melakukan apel pagi dan sore, absensi kehadiran diperketat lagi artinya perlu setiap minggu absensi kehadiran di evaluasi.
3. Diharapkan Bapak Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai hendaknya memperhatikan mengenai faktor etos kerja dan disiplin kerja pegawai. Hal ini dirasa penting dalam rangka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L, J. Ivancevich, M. & Donnelly, J. H. (2007). *Organisasi*. Edisi Kedelapan. Alih Bahasa Djakarsih. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. (2008), *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Novliadi, Ferry. (2009). *Hubungan Antara Organization-Based Elf-Esteem Dengan Etos Kerja*. Tesis Tidak Diterbitkan. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Sinungan, Muchdarsyah . (2009). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Ed 2 cetakan 8. Jakarta : Bumi Aksara
- Situmorang, Syafrizal H dan Lufti, Muslich, (2012), *Analisis Data, Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Cetakan ke Dua, USU Press, Medan.
- Sugiyono, (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keempat. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung.