

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN NIAS BARAT**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (S-2)**

**Diajukan Kepada :
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen**

**SUDIRMAN GULO
NPM: 1810102101**



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

Halaman Pengesahan Tesis

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN NIAS BARAT**

TESIS

Diajukan Kepada
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas HKBP Nommensen

Oleh

**SUDIRMAN GULO
NPM: 1810102101**

Menyetujui :
Komisi Pembimbing,

Ketua,

Anggota,

Dr. Raya Panjaitan, SE., MM

Dr. Ferry Panjaitan, SE., M.Si

Mengetahui :

Direktur Pascasarjana,

Ketua Program Studi,

Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA

Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Sudirman Gulo
NPM : 1810102101

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 21/10/2020
dan telah dinyatakan **“LULUS”**

Tim Penguji :

- | | | |
|-------------------------------------|---|---------|
| 1. Ketua/Pembimbing Utama | : Dr. Raya Panjaitan, SE., MM | 1. |
| 2. Sekretaris/Pembimbing Pendamping | : Dr. Ferry Panjaitan, SE.,M.Si | 2. |
| 3. Penguji I | : Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE.,M.Si | 3. |
| 4. Penguji II | : Dr. Marlan Hutahaeen, M.Si | 4. |

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS BARAT". Adapun maksud dari penyusunan Tesis ini adalah untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen (S2) pada Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan.

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, dalam pembuatan tesis ini tidak sedikit bantuan, petunjuk, saran-saran maupun arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Haposan Siallagan, SH., MH., selaku Rektor Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan
3. Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama proses perkuliahan.

4. Dr. Raya Panjaitan, SE., MM., Selaku Ketua Pembimbing yang telah memberikan petunjuk, dorongan, serta semangat dalam pembuatan tesis ini.
5. Dr. Ferry Panjaitan, SE., MSi. selaku Anggota Pembimbing yang telah memberikan petunjuk, dorongan, serta semangat dalam pembuatan tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.
7. Seluruh staf dan Karyawan Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan
8. Pimpinan OPD Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat yang telah memberi ijin dan seluruh pegawai yang ada di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Keluarga tercinta, istri saya Hiltavia Sagitta Wartaty Zendrato, SKM dan anak saya Hilman Imanuel Gulo yang selalu mendukung penulis selama mengikuti perkuliahan sampai menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Ibunda tercinta saya dan Mertua terkasih serta seluruh keluarga yang telah memberikan perhatian serta doanya.
11. Teman-teman Se-angkatan di Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen yang selalu mensupport dan memberikan bantuan, dan spiritnya kepada penulis.

Penulis hanya dapat mendoakan mereka yang telah membantu dalam segala hal yang berkaitan dengan pembuatan tesis ini semoga diberikan balasan dan rahmat dari Tuhan. Selain itu saran, kritik dan perbaikan senantiasa sangat

diharapkan. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Medan, Oktober 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL.....	vi
ABSTRAK	vi
BAB 1	
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II	
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESA PENELITIAN	10
2.1. Kajian Teori	10
2.2. Penelitian Terdahulu.	43
2.3. Kerangka Berpikir.....	46
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN	52
3.1. Desain Penelitian.....	52
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.3. Populasi dan Sampel	53
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	53
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6. Instrumen Penelitian.....	57

3.6. Uji Coba Instrumen	60
-------------------------------	----

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
--	-----------

4.1 Deskriptif Data Responden	71
4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.1.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
4.1.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	73
4.1.4 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	74
4.2. Analisis Data Penelitian	75
4.2.1. Uji Validasi dan Rehabilitas Instrumen	75
4.2.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	78
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	88
4.2.3. Analisis Regresi Berganda	88

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN	106
-----------------------------------	------------

5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN NIAS BARAT**

Oleh :

SUDIRMAN WARUWU

1810102101

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan informasi tentang: 1. Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai, 4. Pengaruh simultan dari Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Etos kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan dengan instrumen berupa kuesioner. Objek penelitian ini adalah Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang pegawai yang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Dengan menggunakan alat uji statistik IBM SPSS 22, hasil penelitian ini memberi bukti bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai, dan 4) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Etos kerja, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing Pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah organisasi. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau organisasi.

Pelaksanaan kegiatan pelayanan kantor diarahkan kepada pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja. Efisiensi berkaitan cara-cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Cara tersebut dapat berupa cara yang paling cepat maupun cara yang paling lama tetapi pencapaian tujuannya sama sedangkan efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan tersebut cerminan dari pegawai negeri (Aparatur Sipil Negara) sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat. Mereka juga dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan. Mereka memberikan hasil kerja berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada di dalam setiap Kantor/Dinas tempatnya bekerja.

Kinerja aparat birokrasi atau pegawai negeri merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai negeri adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan. Setiap OPD dituntut untuk cepat dan tepat, karena semakin cepat dan akurat pelayanan yang diberikan maka kualitas pelayanan akan semakin baik agar kepuasan pelanggan dapat tercapai..

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

Namun, pada kenyataannya berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan diperoleh bahwa kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat tergolong belum maksimal. Menurut pendapat Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat bahwa menurunnya

kinerja pegawai ditinjau dari indikator ketidaksesuaian jam kerja terlihat dari pegawai yang sering datang terlambat. Memiliki pegawai yang berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik ataupun sebaliknya, seperti pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

Pegawai belum memberikan kinerja terbaiknya dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu: 1) rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu dengan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja, 2) rendahnya kepuasan dalam bekerja dan 3) rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh pegawai. Ketiga faktor di atas dapat menjadi penyebab adanya pegawai yang mempunyai kualitas yang baik namun belum dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kualitas dari instansi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai pun dapat dilihat melalui sasaran kerja pegawai yang di buat setiap akhir tahun yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mencapai target 100%.

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri. Menurut Mulyasa (2006) Pegawai memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena fungsi utama Pegawai adalah merancang, menegelola, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan yang dilakukan. Motivasi kerja seorang Pegawai akan

menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tidak tercukupi dengan menjadi Pegawai. Pegawai masih belum merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan (Hutahaean & Harefa, 2019). Pegawai membutuhkan kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, Pegawai juga mempunyai kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya (Mulyasa, 2006).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, beberapa dari pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya Motivasi Kerja Pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja Pegawai, sehingga Kinerja mereka dapat menurun.

Faktor kedua adalah kepuasan kerja, Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Robbins (1996) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya

diterima. Menurut Mulyasa (2006), kepuasan kerja adalah bagian penting dari jiwa dan perilaku. Hal ini menegaskan pada perilaku Pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Ketika seorang Pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja Pegawai merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai hasil pra survey di lapangan bahwa salah satu permasalahan pada Pegawai adalah kinerja yang rendah yang diakibatkan adanya ketidakpuasan Pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan selama ini. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185).

Penelitian Yuliejantiningasih (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja. Produktivitas seseorang akan meningkat bila dalam organisasi ada aktivitas hubungan manusiawi yang membawa kepuasan sosial dan psikologis pekerja. Kepuasan sosial menuntut kebebasan bersosialisasi dalam pelaksanaan tugas, sedangkan kepuasan psikologis dapat terpenuhi dengan memberi kesempatan kepada seseorang untuk berpartisipasi

dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian akan diperoleh kepuasan yang lebih besar yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas.

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

Etos kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

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

Kejujuran pegawai masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyorot ke laman-laman media sosial. Rendahnya etos kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja yang belum maksimal, maka penelitian ini membahas “Pengaruh Motivasi kerja, kepuasan kerja dan Etos Kerja Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat”.

1.2. Rumusan masalah

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

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat?

1.3. Tujuan penelitian

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

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.
3. Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.
4. Pengaruh simutan Motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap

kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

1.4. Manfaat penelitian

1. Secara teoritis

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

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti, Penelitian ini digunakan sebagai persyaratan guna memperoleh Magister Manajemen di Universitas HKBP Nommensen dan untuk menambah pengetahuan dalam memahami MSDM, khususnya menyangkut kinerja pegawai. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh organisasi.
- b. Bagi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

Salah satu strategi organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin tajam dan bersifat global adalah dengan meningkatkan kinerja. Berusaha memberikan kinerja terbaik untuk instansi yang bersangkutan merupakan tanggung jawab dari setiap pegawai. Untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai kinerja pegawai, di bawah ini dikemukakan beberapa penjelasan berkaitan dengan kinerja pegawai.

2.1.1.1. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja merupakan suatu istilah yang mengekspresikan hubungan antara input dan output dan kadang kala secara formal dikatakan bahwa kinerja adalah *the amount of input per unit of output*. Pegawai yang berkualitas akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk keberhasilan pekerjaannya maupun untuk instansinya, pegawai perlu memahami makna dari kinerja itu sendiri. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2014: 7). Menurut Moh. Pabundu Tika (2010: 121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Wirawan

(2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. As'ad (2005:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Hasibuan (2004:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

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

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

2.1.1.2. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Tercapainya tingkat kinerja yang tinggi biaya akan turun, dengan demikian membuka kemungkinan untuk menaikkan daya saing organisasi di pasar luar negeri, memungkinkan terjadi perluasan produk dan timbul organisasi-organisasi baru karena timbulnya pasar yang lebih luas. Pada instansi pemerintah, penilaian kerja dibutuhkan untuk mengevaluasi serta meningkatkan kinerja yang kurang dari masing-masing pegawai yang bersangkutan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003: 234) terdapat beberapa unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan disini merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Ketaatan. Ketaatan adalah kesanggupan dari pegawai untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundangundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- 5) Kejujuran. Kejujuran adalah kesanggupan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan dengan tidak menyalahgunakan wewenang yang ada telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.
- 7) Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan.
- 8) Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan untuk melaksanakan tugas pokok.

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

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang.

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

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

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

2.1.1.3. Indikator kinerja pegawai

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

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

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

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- 5) Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulanusulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

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

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- 4) Kesetiaan yaitu ketaatan pegawai terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam organisasi. Kesetiaan pegawai dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

- 5) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
- 7) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif pegawai maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.
- 8) Kemandirian yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
- 9) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

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

2.1.1.4. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Kinerja perlu dikelola dengan baik dan benar. Mengelola kinerja artinya mengelola semua unsur dalam proses organisasi yang mempengaruhi kinerja.

Pengelolaan kinerja meliputi penetapan tujuan, pemilihan dan penempatan Pegawai, pengukuran kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan manajemen karier. Dengan sistem ini, manajemen mendesain semua fungsi sumberdaya manusia di organisasi, mulai dari desain pekerjaan sampai ke merekrut, menyeleksi, melatih, memberi kompensasi, dan menilai Pegawai, dengan tujuan utama meningkatkan kinerja Pegawai agar bisa mencapai sasaran organisasi. Kinerja Pegawai harus dikelola dengan tepat.

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

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

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

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

2.1.1.5. Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja adalah penting, Tak kalah pentingnya, pimpinan harus memperhatikan pengukuran kinerja untuk memastikan bahwa kegiatan yang kita lakukan mencapai kemajuan. Dalam melaksanakan penilaian terhadap

pelaksanaan kerja dibutuhkan suatu sistem penilaian yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Secara sepintas memang dengan mudah dapat menilai suatu pekerjaan gagal atau sukses. Tetapi ukuran nyata sukses gagal ataupun cukup sangat relatif. Apalagi jika pekerjaan tersebut kurang atau tidak dapat dihitung outputnya misalnya bagian administrasi dan manajerial.

Dalam upaya untuk mengukur kinerja, diperlukan suatu standar ukuran kinerja terlebih dahulu, dimana standar ukuran kinerja yang dibuat harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Karena sistem pengukuran kinerja sebuah organisasi bisa memainkan peran penting dalam menentukan jenis dan nilai budaya suatu organisasi, organisasi perlu menentukan bagaimana dan seperti apa sistem pengukuran kinerja bisa mempengaruhi budaya dalam organisasi. Untuk mendapatkan hasil yang dikehendaki, organisasi harus mengembangkan, mengevaluasi, dan memberi imbalan bagi perilaku-perilaku yang telah sesuai dengan yang dikehendaki. Imbalan-berdasar-kinerja sudah banyak diterapkan.

Dalam upaya untuk memangkas biaya dan meningkatkan produktivitas, semakin banyak organisasi beralih dari imbalan berdasar-senioritas menjadi imbalan berdasar-kinerja. Bentuk yang bisa dipakai adalah sistem pemberian imbalan berdasar jasa yang diberikan (*merit pay sistem*), pembagian keuntungan (*profit sharing*), dan pemberian bonus bila target terlampaui (*gain sharing*). Penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan maka harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Pedoman dan dasar-dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Aspek-aspek penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa

pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dalam bekerja. Untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai motivasi kerja, dibawah ini terdapat seberapa penjelasan berkaitan dengan motivasi kerja.

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

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

Menurut Cascio & Awad (1981: 280), "*Motivation is a process governing choices made by persons among alternative forms of voluntary activity*", hal ini berarti motivasi adalah proses yang mengatur pilihan yang dibuat oleh orang-orang di antara bentuk-bentuk alternatif kegiatan sukarela, sehingga motivasi ini

muncul karena kesadaran sendiri dan tanpa paksaan. Senada dengan pendapat Flippo (1976: 390), *Motivation is a skill in aligning employee and organizational interests so that behavior result in achivement of employee wants simultaneously with attainment of organizational objective.*

Pada dasarnya menurut pendapat Flippo, motivasi adalah keterampilan dalam menyelaraskan pegawai dan kepentingan organisasi sehingga hasilnya perilaku dalam prestasi pegawai ingin bersamaan dengan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ivancevich (2010: 53), *“motivation is the set of attitudes that predispose a person to act in a specific goal directed way”* yang artinya motivasi adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara yang diarahkan sesuai dengan tujuan tertentu.

2.1.2.2. Pengertian Motivasi Kerja

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

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

Dalam konsepnya Stokes (Kadarisman, 2012: 278) mengemukakan bahwa: Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru Sedangkan menurut Ivancevich (2010: 53), "*work motivation is concerned with those attitudes that channel a person's behavior toward work and away from recreationn or other areas of life*" yang artinya motivasi kerja berkaitan dengan sikap-sikap yang menyalurkan perilaku seseorang terhadap pekerjaan dan jauh dari hiburan atau area lain dari kehidupan.

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

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan aspek-aspek dan teori motivasi yang ada, dapat diperoleh bahwa teori motivasi yang cocok digunakan dalam organisasi model Sumber Daya Manusia yaitu motivasi yang mampu memperhatikan situasi dan individu yang akan diberikan motivasi sehingga tepat sasaran. Berdasarkan berbagai teori tersebut konsep yang mendorong atau memotivasi Pegawai akan tampak sebagai berikut :

1. Kebutuhan mempertahankan hidup, yaitu kebutuhan yang berupa makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu terjaminnya rasa aman bagi Pegawai yang menyangkut keamanan akan jiwa, harta dan terbebas dari rasa waswas/takut serta adanya perlakuan yang adil.
3. Kebutuhan sosial, terlihat dalam kebutuhan akan perasaan diterima dan merasa diasingkan dari "habitat" sosialnya serta adanya pengakuan atas harkat dan martabatnya di hadapan masyarakat serta pengakuan dari habitat sosialnya.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini nampak dalam status sosial yang dimiliki oleh warga masyarakat, seperti kondisi sosial ekonominya, bentuk rumah yang bermodel paling baru, kendaraan yang dimiliki; yang pada akhirnya memperoleh pengakuan / penghargaan warga.
5. Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri, berupa kebutuhan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan kemampuan dan potensi dirinya ke

dalam bentuk kiprah nyata dalam kegiatan-kegiatan sekolah.

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

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

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

Sedangkan yang tergolong faktor organisasi, meliputi:

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

2.1.2.4. Unsur Penggerak Motivasi

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

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

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

1. Pencapaian kinerja (*Achievement*)

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

2. Penghargaan (*Recognition*)

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

3. Tantangan (*Challenge*)

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

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

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

5. Pengembangan (*Development*)

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

6. Keterlibatan (*Involvement*)

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

7. Kesempatan (*Opportunity*)

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

Ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada Pegawai secara umum (Wirawan, 2009) yaitu faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor yang berasal dari dalam diri (*intrinsik*) yaitu :

1. Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.

2. Kemampuan

Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehNya, baik secara mental maupun fisik. Kesiadaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

3. Sumber-sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upayanya, waktunya dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya, artinya tingkat kepuasan kerja pada tiap orang tidak pernah sama atau berbeda-beda. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang

diinginkan. Kepuasan kerja mengarah kepada sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Arnold dan Feldman (1986:107) mendefinisikan, "kepuasan kerja sebagai jumlah keseluruhan pengaruh (atau perasaan) positif yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaan mereka". Ketika kita mengatakan bahwa seorang individu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, hal itu berarti bahwa individu tersebut secara umum sangat menyukai dan menghargai pekerjaannya dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya itu.

Robbins (1998:86), memberikan definisi yang luas tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Moh. As'ad (2003 : 104), pengertian kepuasan kerja yang dikutip dari beberapa pendapat yaitu :

- a. Wexley dan Yukl mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaannya"
- b. Vrom mengatakan sebagai *refleksi job attitude* yang bernilai positif.
- c. Hoppeck mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari Pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara

pimpinan dan sesama Pegawai.

- d. Blum mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerja, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu terhadap di luar kerja.

Dari pengertian di atas maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional Pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi organisasi dengan nilai balas jasa yang diharapkan.

2.1.3.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai tersebut disimpulkan dari beberapa pendapatan yang dikutip oleh Moh As'ad. Adapun berbagai pendapat tersebut antara lain :

Menurut Ghiselli & Brown (dalam Moh. As'ad, 2003 : 112) lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

- a. Kedudukan (posisi), seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada bekerja pekerjaan yang lebih rendah.
- b. Pangkat (golongan), perbedaan tingkat golongan suatu pekerjaan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
- c. Umur, umur seseorang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja.
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial, masalah finansial dan jaminan sosial

kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- e. Mutu pengawasan, hubungan antara Pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan Produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

Sedangkan menurut Blum (dalam Moh. As'ad, 2003 : 114) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b) Keamanan kerja

Keamanan kerja sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi Pegawai pria maupun wanita.

- c) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- d) Organisasi dan Manajemen

Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

- e) Pengawasan

Bagi Pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

f) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g) Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

h) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara Pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.

j) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Ass'ad (2003) indikator-indikator kepuasan kerja antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, upah/gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan.

Adapun penjelasan masing-masing indikator adalah kepuasan terhadap:

a. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kecocokan seseorang dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki serta kebanggaan akan tugas dan tanggungjawab yang dimiliki.

b. Upah/Gaji

c. Upah/gaji merupakan kebutuhan dasar seorang untuk memenuhi kebutuhan peran penting dalam memotivasi Pegawai untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

d. Promosi

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan bersaing secara sehat, hal ini akan mendorong seseorang termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

e. Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja yaitu hubungan Pegawai dengan Pegawai atau pun dengan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penyelesaian pekerjaan secara ringan jika dari hubungan rekan kerja saling membantu dan pekerjaan yang sulit dapat dilakukan dalam bentuk tim kerja. Hal ini karena ketidak harmonisan hubungan rekan kerja diatas akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja.

f. Pengawasan

Bagi Pegawai, supervisor dianggap sebagai atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over. Hubungan antara Pegawai dengan pihak kepala sekolah sangat penting artinya koordinasi yang dibangun dengan baik antara kepala sekolah dengan Pegawai, maka akan meningkatkan kepuasan Pegawai. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pengawasan dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

Tinggi atau rendahnya suatu kepuasan seseorang akan memberi dampak bagi organisasi atau pun seseorang itu sendiri. Menurut Robbins (2007) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

1. Dampak terhadap produktivitas

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas seseorang. Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan untuk sebuah organisasi secara keseluruhan, maka organisasi yang banyak memiliki pekerja yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit pekerja yang tidak puas. Seseorang yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi pekerja yang produktif.

2. Dampak terhadap kepuasan *stakeholder*

Kepuasan kerja seseorang dapat membuat kepuasan *stakeholder* meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana seseorang berurusan dengan *stakeholder*. Seseorang yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsive dalam menghargai *stakeholder*.

3. Dampak terhadap kepuasan hidup

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan seseorang. Tampaknya bagaimana seseorang merasa dan/ atau berpikir tentang suatu pekerjaan seseorang cenderung untuk memengaruhi bagaimana kita merasa dan/ atau berpikir lebih luas.

4. Dampak terhadap absensi

Ketidakpuasan seseorang dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka.

5. Dampak terhadap turnover

Dampak dari tingginya ketidakpuasan seseorang pada organisasi bisa dengan cara keluar atau meninggalkan organisasi. Keluar dari organisasi besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

2.1.4. Etos kerja

2.1.4.1. Pengertian etos kerja

Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian *intenal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap

tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000). Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8).

Sopiah, (2008) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

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

2.1.4.2. Faktor-faktor etos kerja

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Kusnan dan Airlangga, 2004). Ada beberapa faktor-faktor penyebab etos kerja, antara lain:

1) Agama

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

2) Budaya

Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya,

masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

3) Sosial politik

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

4) Kondisi lingkungan/geografis

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

5) Pendidikan

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

meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur ekonomi

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

7) Motivasi intrinsik individu

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

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

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

Di negara Indonesia masih banyak sekali tenaga-tenaga kerja yang hanya lulusan SD. Indonesia masih berada di titik rendah, yaitu sulit bersaing dengan Negara lain. Menghadapi sebuah persoalan maha besar yang dari tahun ke tahun tak pernah terselesaikan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan.

Hal ini didukung oleh Anoraga (1995), etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

2) Mutunya kurang dari standar

Sudah lumrah di dengar bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan Indonesia selalu dipandang memiliki SDM yang rendah yakni karena penduduk Indonesia yang memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja masyarakat bangsa Indonesia sangat di tentukan oleh perubahan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Selain itu, masyarakat Indonesia terdiri dari berbagai ragam etnis dan suku bangsa yang tersebar diseluruh nusantara. Banyak etnis dan suku bangsa yang ada di Indonesia tentu membawa pengaruh besar pada pola kehidupan, nilai-nilai kehidupan dan normanorma kehidupan yang berbeda dari etnis satu dengan etnis lainnya, termasuk didalamnya adalah etos kerja.

3) Budaya

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

4) Sejarah bangsa Indonesia

Pada masa dahulu nenek moyang masyarakat Indonesia sesungguhnya merupakan orang yang sangat ulet dan rajin serta terampil. Namun pada era berikutnya etos kerja masyarakat Indonesia mengalami kemunduran. Hal ini salah satunya disebabkan oleh keberadaan sumber daya alam Indonesia yang

melimpah ruah dan keadaan iklim yang memiliki hanya dua musim yaitu musim hujan dan musim kemarau menimbulkan masyarakat Indonesia tidak perlu bekerja keras dalam pemenuhan kehidupannya. Namun dikarenakan etos kerja yang kurang baik mengakibatkan Indonesia sampai saat ini masih menjadi negara yang berkembang

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

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

2.1.4.3. Indikator etos kerja

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

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,

- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- 5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

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

- 1) Kerja keras

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

- 2) Disiplin

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

- 3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

- 4) Tanggung jawab

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

- 5) Rajin

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

6) Tekun

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

2.2. Penelitian Terdahulu

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

Saleha (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, berjumlah 265 sedangkan yang menjadi sampel sebanyak 116 orang pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (3) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi

Sulawesi Tengah, dan (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ika (2011) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Secara parsial kepuasan kerja dan kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas Pegawai dalam bekerja, maka kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Kompensasi yang baik dan adil juga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Prayuginingsih (2011), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

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

dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.

Fondi (2010), meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada tingkat korelasi yang tinggi dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

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

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

Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru; dan (2) etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru.

2.3. Kerangka berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasilah seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu: kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan, pembayaran gaji, keamanan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi kerja merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa dengan adanya motivasi kerja dalam diri individu akan menumbuhkan jiwa kompetisi yang sehat, akan menumbuhkan individu-individu yang bertanggung jawab dan dengan motivasi kerja yang tinggi juga akan membentuk pribadi yang kreatif.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja adalah Pegawai yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh-sungguh karena ingin mencapai tujuan sekolah dan akan bertanggung jawab dalam tugas, perasaan senang dalam bekerja, bekerja

keras, berusaha mengungguli orang lain, berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian dan bekerja untuk memperoleh perhatian dan penghargaan, maka akan mendorong Pegawai berkerja optimal. Semakin meningkat motivasi kerja Pegawai, maka semakin tinggi kinerja Pegawai. Oleh karena itu dapat diduga ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional Pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja Pegawai dan organisasi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh Pegawai yang bersangkutan (Hasibuan, 2001). Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Ika (2011) menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja Pegawai maka hal ini akan mempengaruhi tingginya kinerja Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kepuasan akan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja Pegawai. Pendapat ini didukung hasil penelitian Bastian (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja Pegawai. Semakin puas Pegawai akan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja Pegawai.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan kepuasan kerja Pegawai ada pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai. Semakin meningkat kepuasan Pegawai maka kinerjanya semakin tinggi. Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai.

3. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

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

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian pegawai dengan tempat dan rekan kerja. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang pegawai dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja pegawai tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

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

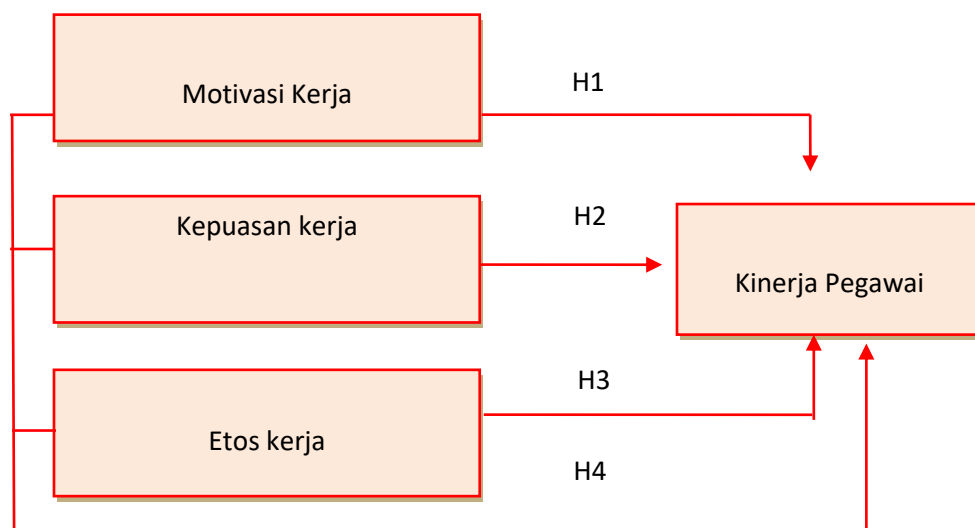
4. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

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

Etos kerja pun tak kalah pentingnya dengan motivasi kerja. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Etos kerja dan kepuasan

kerja sangat diperlukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat tersebut memiliki motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

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

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

H3 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

H4: Motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen

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

3.2. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat dan waktu pelaksanaan dimulai pada bulan Juni 2020 sampai dengan bulan Oktober 2020.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Berdasarkan pendapat tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai seluruh pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Karena jumlah populasi yang kecil maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang.

3.4. Definisi operasional variabel

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Di dalam penelitian disamping mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu: variabel dependen (sebanyak 1 variabel) dan variabel independen (sebanyak tiga variabel). Masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel dependen

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

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

2. Variabel independen

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

- a) Motivasi kerja (X1). Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan pada masing-masing pegawai dalam hal menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu:

1. kebutuhan,
2. tujuan, sikap,
3. kemampuan,
4. pembayaran gaji,
5. keamanan,
6. sesama pekerja,
7. pengawasan,
8. pujian dan
9. pekerjaan itu sendiri.

b) Kepuasan kerja (X2). Kepuasan kerja adalah secara umum/menyeluruh menunjuk pada respon-respon afektif Pegawai terhadap keseluruhan peran pekerjaannya (Ass'ad, 2003:156) Indikator kepuasan kerja diukur dengan pendapat Ass'ad dalam Arthika, (2011) sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yaitu sikap terhadap pekerjaan sifat dalam bekerja.
- 2) Upah yaitu kepuasan terhadap gaji, insentif dan bonus yang didapatkan.
- 3) Promosi yaitu perkembangan karir Pegawai
- 4) Rekan Kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan
- 5) Pengawasan yaitu supervisi yang dilakukan Pegawai

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

mengukur etos kerja diantaranya:

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

3.5. Teknik pengumpulan data

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

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data kuantitatif yang juga merupakan data subyek (*self-report date*), yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Klasifikasi data subyek ini dibedakan menjadi:

lisan (verbal), dan tertulis. Respon verbal diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan yang diajukan peneliti, respon tertulis diberikan oleh responden atas pertanyaan tertulis (*questionnaire*) yang diajukan.

3.6. Instrumen Penelitian

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

Angket disusun menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala *Likert* yang pada dasarnya mempunyai 5 alternatif jawaban. Dari modifikasi alternatif jawaban tersebut, maka jawaban dari setiap item instrumen menjadi 5 alternatif jawaban dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Skor penilaian dari setiap jawaban dijabarkan sebagai berikut:

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

Adapun kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
1	Kinerja Pegawai	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1	Setiawan dan Kartika (2014)
		2. Kesesuaian jam kerja	2	
		3. Tingkat kehadiran	3	
		4. Kerjasama antar pegawai	4, 5	
2	Motivasi Kerja	1. kebutuhan,	1	Faustino Cordoso Gomes (2003)
		2. tujuan,	2	
		3. sikap	3	
		4. kemampuan,	4	
		5. pembayaran gaji,	5	
		6. keamanan,	6	

		7. sesama pekerja,	7	
		8. pengawasan,	8	
		9. pujian	9	
		10. pekerjaan	10	
4	Kepuasan Kerja	1. Kepuasan terhadap gaji	1	Celluci dan David, (1978)
		2. Kepuasan terhadap promosi	2	
		3. Kepuasan terhadap rekan kerja	3	
		4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	4	
		5. Kepuasan terhadap supervisor	5	
3	Etos Kerja	1. Kerja keras	1, 2	Salamun, dkk (1995)
		2. Disiplin	3	
		3. Jujur	4	
		4. tanggung jawab,	5	
		5. rajin, dan	6	
		6. tekun	7	

3.7. Uji coba instrumen

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

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat yang digunakan betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:97). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *one shot* atau satu kali pengukuran dan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan atau pernyataan) dengan skor total. Menurut Ghozali (2016:53), validitas item pertanyaan ditentukan dengan cara mengkorelsikan antara skor (nilai) yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total menggunakan Korelasi Pearson product Moment atau membandingkan koefisien korelasi produk momen (R_{hitung}) dengan bilai kritisnya. Dari hasil korelasi tersebut dibagi nilai kritis pada taraf signifikan sebesar 0,05 jika koefisien korelasi hitung (R_{hitung}) lebih besar dari nilai korelasi tabel (R_{tabel}) dengan nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari alpha 0,05, maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Jika sebaliknya, maka dikatakan tidak valid. Untuk mengetahui apakah nilai korelasinya signifikan atau tidak, maka uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 47). Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach* yakni dengan cara membandingkan nilai alpha dengan r tabel 0,600 (r tabel pada $\alpha = 0,05$). Uji reliabilitas ini dilakukan jika semua nilai *corrected item total correlation* dinyatakan valid. Pengujian koefisien alpha untuk uji reliabilitas juga menggunakan ketentuan seperti dikemukakan Sugiyono (2012: 280) bahwa:

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

3.8. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS IBM versi 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2012: 29). Data yang akan dilihat terdiri dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimal, dan jumlah data penelitian.

Statistik deskriptif penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi disusun bila jumlah data yang akan disajikan cukup banyak, sehingga kalau disajikan dalam tabel biasa menjadi tidak efisien dan kurang komunikatif (Sugiyono, 2012: 32).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau nilai residual memiliki distribusi normal agar uji statistik untuk jumlah sampel kecil hasilnya tetap valid, (Ghozali, 2016:160). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik Histogram dan uji statistik non *parametrik KolmogorovSmirnov*.

Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot. Pada grafik histogram distribusi data normal menunjukkan grafik histogram tidak memberikan pola distribusi yang tidak melenceng condong

kekanan dan kekiri, sedangkan pada grafik normal probability plot distribusi data normal terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti atau mendekati garis diagonal (Ghozali, 2016:163). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

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

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas, yaitu keadaan ketika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas (Ghozali, 2016:139). Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplott yaitu antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan hasil yang telah diprediksi, dan sumbu X merupakan residualnya. Menurut Ghazali (2016:139) dasar analisis yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah, sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dalam penelitian ini dengan (1) nilai tolerance, dan (2) variance inflation factor (VIF). Batas tolerance value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10 dimana:

- 1) Tolerance value $< 0,1$ atau VIF > 10 = terjadi multikolinieritas.
- 2) Tolerance value $> 0,1$ atau VIF < 10 = tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, tiga variabel independen yaitu Motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229)

a. Analisis regresi berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sejalan dengan tujuan penelitian dan rumusan hipotesis, maka digunakan model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = motivasi kerja

X₂ = kepuasan kerja

X₃ = etos kerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi X₁, X₂, X₃

e = variabel pengganggu

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

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

dimana :

MSR = Rata-rata kuadrat regresi

MSE = Rata-rata kuadrat error

Hipotesis statistik:

H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (model regresi non signifikan)

H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (model regresi signifikan untuk menjelaskan pengaruh variabel X₁, X₂, X₃ terhadap Y)

b. Pengujian Hipotesis

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

Uji-t dimaksudkan untuk menguji hipotesis satu, dua, dan tiga. Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh signifikansi dalam pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 1$ (Imam Ghozali, 2011: 98) dan uji satu sisi sebagai berikut:

1. Jika *p value* atau signifikansi $< \alpha = 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen
2. Jika *p value* atau signifikansi $> \alpha = 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, maka H_a

ditolak, artinya variabel dependen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2011: 99).

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

Uji F biasanya digunakan untuk mengukur ketepatan. Dimana uji F tersebut digunakan untuk menguji secara signifikan pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mampu atau belum menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji model yang digunakan telah *fit* atau tidak. F tabel ditentukan dengan menggunakan signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = k dan derajat kebebasan penyebut (df) = n-k-1 dimana k adalah jumlah variabel bebas.

Kriteria pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $P\ value\ (signifikansi) < \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan bagus (*fit*).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $P\ value\ (signifikansi) > \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*) (Ghozali, 2011: 98).

Jika Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ α 0,05 atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model regresi diterima untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ α 0,05 atau nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0

diterima atau H_a ditolak. Artinya model regresi tidak signifikan untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 970).

Penggunaan koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika Koefisien Determinasi (R^2)

semakin kecil (mendekati nol), maka pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1. Deskriptif Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif responden memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan objek penelitian yang meliputi penggolongan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama kerja.

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1.

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	23	57.5
2	Perempuan	17	42.5
Jumlah		40	100,0%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel dan gambar diatas merepresentasikan karakteristik responden yang terdapat di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat berdasarkan jenis kelamin. Responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 40 jumlah responden, responden terbanyak adalah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang (57.5%) dan sisanya sebanyak 17 orang berjenis kelamin perempuan (42.5%). Dengan demikian mayoritas (>50%) responden dari Pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat adalah laki-laki.

4.1.2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2.

Pendidikan Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	9	22.5
2	Diploma	8	20.0
3	Sarjana (S1)	21	52.5
4	Magister (S2)	2	5.0
5	Lainnya	0	0.0
Jumlah		40	100,0 %

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan jawaban dari tabel dan gambar diatas, dari 40 responden yang dimiliki, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu sejumlah 21 orang (52.5%). Sisanya sebanyak 9 orang (22.5%) memiliki tingkat pendidikan SLTA, Diploma sebanyak 8 orang (20%) dan Magister (S2) sebanyak 2 orang (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang ada di Pemerintahan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat adalah Sarjana (S1). Hal tersebut mungkin dikarenakan karena proses *recruitment* di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat memang menetapkan standar Sarjana (S1) sebagai syarat minimal pegawai.

4.1.3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi Lama kerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Bekerja (Th)	Jumlah (orang)	Prosen (%)
1	1 – 5	16	40.0
2	6 – 10	15	37.5
3	11 – 15	5	12.5
4	16 – 20	4	10.0
5	> 20	0	0.0
Jumlah		40	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan jawaban dari tabel diatas, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 1 – 5 tahun yaitu sejumlah 16 orang (40%) dan disusul kemudian dengan responden yang memiliki masa kerja antara dari 6 – 10 tahun yaitu sejumlah 15 orang (37.5%). Sisanya adalah masa kerja antara 11 – 15 tahun sejumlah 5 orang (12.5%). Sementara itu, masa kerja antara 16 – 20 sebanyak 4 orang (10%) dan masa kerja > 20 tahun tidak ada. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja masih memiliki masa kerja antara 1 – 10 tahun yaitu sebanyak 31 orang, sehingga dapat dikatakan bahwa para pegawai masih memiliki belum cukup pengalaman dan diharapkan masih harus meningkatkan motivasi dalam bekerja dan komitmen dalam pekerjaannya. Masa kerja yang relatif baru harus disertai dengan motivasi dan komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

4.1.4. Karakteristik Responden Umur

Berdasarkan hasil survei, frekuensi jawaban responden untuk mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan rentang usia responden disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1	20 – 30	16	40.0
2	31 – 40	14	35.0
3	41 – 50	10	25.0
4	> 50	0	0.0
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil jawaban responden, tabel tersebut menunjukkan rentang usia responden terdistribusi sebagai berikut : responden dengan berusia antara 20 - 30 tahun sebanyak 16 orang (40%), yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang (35%), yang berusia antara usia 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang (25%), yang berusia diatas (>) 50 tahun tidak ada.

4.2. Analisis Data Penelitian

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen, Arikunto (2002). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan dipakai apakah sudah benar-benar bisa digunakan mengukur apa yang akan diukur. Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembandingan. Dalam penelitian ini digunakan pembandingan dari dalam, untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket.

Angka korelasi (r) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5 % dan jumlah $n-2 = 38$ maka diperoleh $r \text{ tabel} = 0.3120$. Jika r hitung positif, serta r

hitung $>$ r tabel maka butir instrumen tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

dan koefisien keandalannya (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,6.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

<i>Latent Variabel</i>		<i>r hitung</i>	<i>r. tabel</i>	<i>Cronbach alpha</i>
Motivasi kerja				
1	MK1	.562	0.3120	0.865
	MK2	.519		
	MK3	.629		
	MK4	.458		
	MK5	.560		
	MK6	.779		
	MK7	.413		
	MK8	.680		
	MK9	.603		
	MK10	.564		
Kepuasan Kerja				
2	KK1	.591	0.3120	0.796
	KK2	.435		
	KK3	.655		
	KK4	.610		

	KK5	.609		
Etos Kerja				
3	EK1	.807	0.3120	0.834
	EK2	.635		
	EK3	.561		
	EK4	.475		
	EK5	.588		
	EK6	.622		
	EK7	.462		
Kinerja				
4	K1	.439	0.3120	0.693
	K2	.539		
	K3	.488		
	K4	.393		
	K5	.383		

Sumber : Data primer, diolah, 2020.

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua instrumen dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Etos kerja dan kinerja pegawai) dapat dinyatakan valid. Sebuah data dikatakan valid apabila koefisien korelasi ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Oleh karena itu, semua data diatas dapat dinyatakan valid karena pada data di atas semua $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, semua item dapat diikut sertakan dalam pengujian berikutnya.

Demikian halnya dengan uji reliabilitas terhadap instrumen yang sudah valid ternyata hasilnya adalah reliabel. Hasil ini dibuktikan dari koefisien alpha > 0,6. Dengan demikian instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Maka semua variabel yang valid memiliki reliabilitas. Hal ini berarti hasil pengukuran dari item pertanyaan untuk penelitian ini relatif stabil.

4.2.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Gambaran statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden yang berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada setiap kategori dari unsur-unsur yang ada pada setiap variabel.

1. Motivasi kerja

Variasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan Motivasi kerja pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6.

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi kerja

Butir	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Saya bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan.	-	-	1	2.5	-	-	24	60.0	15	37.5
Saya cekatan agar pekerjaan cepat selesai.	-	-	1	2.5	1	2.5	22	55.0	16	40.0

Saya siap menghadapi tantangan pekerjaan.	-	-	3	7.5	2	5.0	28	70.0	7	17.5
Saya mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan.	-	-	6	15.0	5	12.5	20	50.0	9	22.5
Pegawai bersemangat saat pembayaran gaji.	-	-	4	10.0	4	10.0	27	67.5	5	12.5
Pimpinan menjamin keamanan hak pegawai.	-	-	2	5.0	3	7.5	28	70.0	7	17.5
Rekan kerja membantu saat kesulitan menyelesaikan tugas.	-	-	2	5.0	1	2.5	31	77.5	6	15.0
Pimpinan mengingatkan batas waktu penyelesaian tugas.	-	-	1	2.5	5	12.5	26	65.0	8	20.0
Saya mendapatkan pujian dari pimpinan.	1	2.5	5	12.5	-	-	26	65.0	8	20.0
Saya bersemangat saat menyelesaikan pekerjaan.	2	5.0	3	7.5	1	2.5	30	75.0	4	10.0

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Frekuensi tanggapan responden tentang Motivasi kerja untuk indikator **Saya bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 24 responden (60%).

2. Frekuensi tanggapan responden tentang Motivasi kerja untuk indikator **Saya cekatan agar pekerjaan cepat selesai**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 22 responden (55%).
3. Frekuensi tanggapan responden tentang Motivasi kerja untuk indikator **Saya siap menghadapi tantangan pekerjaan**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 28 responden (70%).
4. Frekuensi tanggapan responden tentang Motivasi kerja untuk indikator **Saya mampu penyelesaian tugas dari pimpinan**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 20 responden (50%).
5. Frekuensi tanggapan responden tentang Motivasi kerja untuk indikator **Pegawai bersemangat saat pembayaran gaji**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 27 responden (67.5%).
6. Frekuensi tanggapan responden tentang Motivasi kerja untuk indikator **Pimpinan menjamin keamanan hak pegawai**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 28 responden (70%).
7. Frekuensi tanggapan responden tentang Motivasi kerja untuk indikator **Rekan kerja membantu saat kesulitan menyelesaikan tugas**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas

pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 31 responden (77.5%).

8. Frekuensi tanggapan responden tentang Motivasi kerja untuk indikator **Pimpinan mengingatkan batas waktu penyelesaian tugas**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 26 responden (65%).
9. Frekuensi tanggapan responden tentang Motivasi kerja untuk indikator **Saya mendapatkan pujian dari pimpinan**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 26 responden (65%).
10. Frekuensi tanggapan responden tentang Motivasi kerja untuk indikator **Saya bersemangat saat menyelesaikan pekerjaan**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 30 responden (75%).

2. Variabel Kepuasan Kerja

Distribusi frekuensi untuk variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7.

Distribusi Frekuensi Item-item Pada Variabel Kepuasan Kerja

Butir	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Gaji saya cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul.	-	-	-	-	2	5.0	23	57.5	15	37.5
Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.	-	-	-	-	1	2.5	31	77.5	8	20.0
Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab.	-	-	-	-	-	-	22	55.0	18	45.0
Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	-	-	-	-	-	-	13	32.5	27	67.5
Supervisor mempunyai motivasi kerja yang tinggi.	-	-	-	-	-	-	25	62.5	15	37.5

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Frekuensi tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja untuk indikator **Gaji saya cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul**, dapat

diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 23 responden (57.5%).

2. Frekuensi tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja untuk indikator **Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan**, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 31 responden (77.5%).
3. Frekuensi tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja untuk indikator **Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab**, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 22 responden (55%).
4. Frekuensi tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja untuk indikator **Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya**, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban sangat setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 27 responden (67.5%).
5. Frekuensi tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja untuk indikator **Saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi**, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 25 responden (62.5%).

3. Etos Kerja

Variasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan Etos Kerja pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8.

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja

Butir	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bagi saya terutama bekerja berarti mendapatkan uang	2	5.0	10	25.0	5	12.5	20	50.0	3	7.5
Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kontribusi sosial yang penting	-	-	6	15.0	2	5.0	28	70.0	4	10.0
Pekerjaan saya adalah "panggilan" untuk saya	-	-	5	12.5	5	12.5	26	65.0	4	10.0
Pekerjaan saya menghasilkan banyak rasa pribadi tersendiri bagi saya	-	-	1	2.5	2	5.0	30	75.0	7	17.5
Dalam pekerjaan saya, sejumlah nilai non-material secara jelas terpusat untuk saya	-	-	4	10.0	3	7.5	25	62.5	8	20.0

Butir	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dalam pekerjaan saya, saya dapat membentuk sejumlah cita-cita saya dalam cara yang praktis	-	-	4	10.0	1	2.5	28	70.0	7	17.5
Pekerjaan saya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik	-	-	1	2.5	3	7.5	31	77.5	5	12.5

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Frekuensi tanggapan responden tentang Etos Kerja untuk indikator **Bagi saya terutama bekerja berarti mendapatkan uang**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 20 responden (50%).
2. Frekuensi tanggapan responden tentang Etos Kerja untuk indikator **Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kontribusi sosial yang penting**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 28 responden (70%).
3. Frekuensi tanggapan responden tentang Etos Kerja untuk indikator **Pekerjaan saya adalah "panggilan" untuk saya**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 26 responden (65%).

4. Frekuensi tanggapan responden tentang Etos Kerja untuk indikator **Pekerjaan saya menghasilkan banyak rasa pribadi tersendiri bagi saya**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 30 responden (75%).
5. Frekuensi tanggapan responden tentang Etos Kerja untuk indikator **Dalam pekerjaan saya, sejumlah nilai non-material secara jelas terpusat untuk saya**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 25 responden (62.5%).
6. Frekuensi tanggapan responden tentang Etos Kerja untuk indikator **Dalam pekerjaan saya, saya dapat membentuk sejumlah cita-cita saya dalam cara yang praktis**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 28 responden (70%).
7. Frekuensi tanggapan responden tentang Etos Kerja untuk indikator **Pekerjaan saya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 31 responden (77.5%).

4. Kinerja Pegawai

Variasi tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan Kinerja Pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9.

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Butir	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	-	-	7	17.5	2	5.0	23	57.5	8	20.0
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	-	-	4	10.0	4	10.0	24	60.0	8	20.0
Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	-	-	3	7.5	3	7.5	25	62.5	9	22.5
Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya	-	-	3	7.5	2	5.0	29	72.5	6	15.0
Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	-	-	1	2.5	1	2.5	30	75.0	8	20.0

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Frekuensi tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai untuk indikator **Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 23 responden (57.5%).

2. Frekuensi tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai untuk indikator **Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban sangat setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 24 responden (60%).
3. Frekuensi tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai untuk indikator **Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak**, saudara bersedia melaksana-kan dengan sebaik-baiknya, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 25 responden (62.5%).
4. Frekuensi tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai untuk indikator **Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 29 responden (72.5%).
5. Frekuensi tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai untuk indikator **Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja**, dapat diketahui paling banyak responden memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut dengan jumlah responden sebanyak 30 responden (75%).

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik.

Asumsi Klasik terdiri dari uji normalitas, uji Multikolonieritas. dan uji heteroskedastisitas.

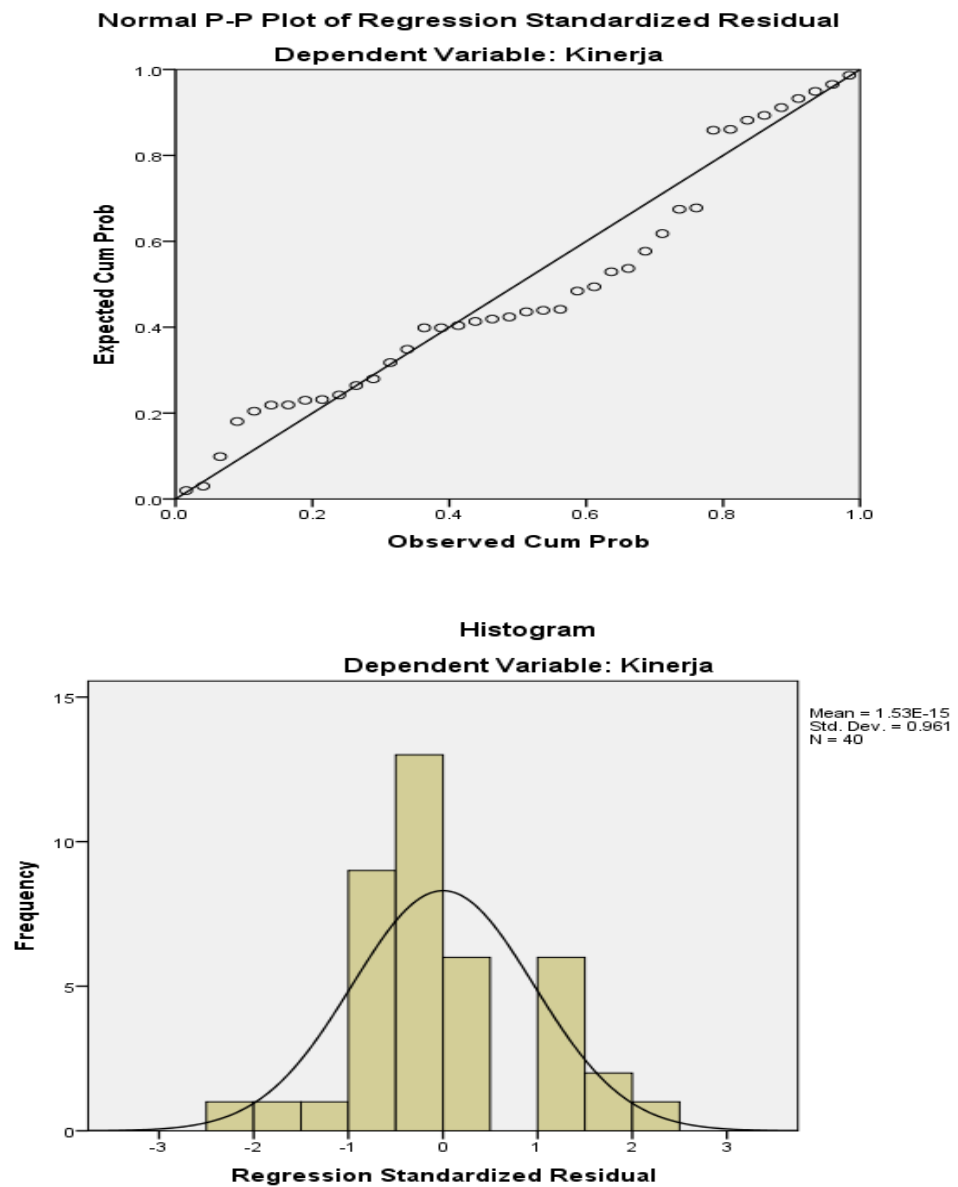
1. Berdistribusi Normal. Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 1986). Uji normalitas dilakukan melalui pendekatan grafik histrogram dan grafik normal plot. Untuk melihat variabel terdistribusi secara normal jika menggunakan grafik (normal P-P plot) akan dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2013: 160).
2. Homoskedastisitas. Artinya, varians variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen.
3. Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linier di antara variabel X (independen). Uji ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara konstruk pada suatu variabel. Tidak terdapat multikolinier bila indikator pembentuk konstruk betul-betul independen dan antar satu konstruk dengan konstruk yang lainnya betul-betul unik. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Hasil dari uji asumsi klasik terhadap data empirik adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependent, variabel independent atau keduanya

mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah sebaran datanya berdistribusi normal yakni jika datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Santoso, 2000). Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan gambar sebagai berikut :



Gambar 4.1.

Analisis Normalitas

Analisis deteksi normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dari gambar grafik normal plot dan grafik histogram di atas, dapat dipahami bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik. Demikian halnya grafik histogram, menunjukkan bahwa pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat berdasarkan masukan variabel Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja.

2. Uji Multikolinieritas

Nilai Tolerance menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.10.

Uji Multikolinieritas

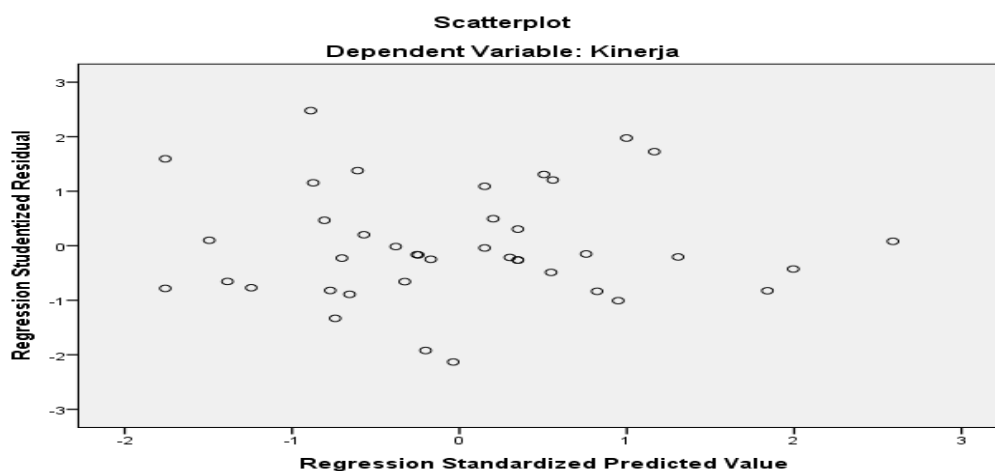
No	Variabel	Nilai Tollerance	Nilai VIF	Keputusan
1	Motivasi kerja	.732	1.366	Tidak terdapat Multikolinieritas

2	Kepuasan Kerja	.959	1.043	Tidak terdapat Multikolinearitas
3	Etos Kerja	.718	1.392	Tidak terdapat Multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2020

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi memiliki ketidaksamaan varian dan resedual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi ketidaksamaan itu atau heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tampilan grafik dengan ada tidaknya pola tertentu yang teratur yaitu berbentuk gelombang, melebar kemudian menyempit pada grafik dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah resedual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sungguhan}$) yang telah di *studentized* (Santoso, 2000). Hasil analisis data penelitian, analisis ini sebagai berikut:



Gambar 4.2.
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar ini tampak bahwa grafik tidak menunjukkan adanya pola yang jelas dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian disimpulkan model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat berdasarkan masukan variabel independen Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja.

4.1.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 4, yaitu: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. 3) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. 4) Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, untuk menguji apakah secara parsial variabel- variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan dan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi baik

secara simultan maupun secara parsial. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.027	3.884		-.779	.441
1 Motivasi	.206	.066	.401	3.125	.004
Kepuasan_K	.390	.158	.277	2.464	.019
Etos_K	.224	.085	.342	2.635	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah pada tahun 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = -3.027 + 0.206X_1 + 0.309X_2 + 0.224X_3 + e$$

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Pengujian secara parsial ini dihitung menggunakan bantuan komputer program IBM *SPSS*. Apabila sig < 0,05 atau t

hitung $> t$ tabel maka hipotesis alternative (H_a) diterima, sedangkan apabila $sig > 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka hipotesis alternative ditolak. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.11 diatas diinterpretasikan berikut ini:

- 1) Hasil uji t untuk variabel Motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.004. Tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, sedangkan nilai t hitung Motivasi kerja sebesar 3.125 lebih besar dari t tabel sebesar 2.021, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

Koefisien regresi yang dihasilkan adalah positif 0.206, hal ini juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja yang dimiliki oleh Pegawai maka Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat juga akan semakin baik. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat diterima dan didukung oleh bukti empiris.

- 2) Hasil uji t untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.019. Tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, sedangkan nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar 2.464 lebih besar dari t tabel sebesar 2.021, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

Koefisien regresi Kepuasan Kerja yang dihasilkan adalah positif 0.390 hal ini juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat diterima dan didukung oleh bukti empiris.

- 3) Hasil uji variabel Etos Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.012. Tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, sedangkan nilai t hitung Etos Kerja sebesar 2.635 lebih besar dari t tabel sebesar 2.021, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Koefisien regresi Etos Kerja yang dihasilkan adalah positif 0.224. Hal memberi makna bahwa semakin baik dan semakin tinggi Etos Kerja yang ada dalam diri setiap pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat diterima dan didukung oleh bukti empiris.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Uji F dihitung menggunakan bantuan komputer program *SPSS* dengan melihat nilai sig.

Apabila $\text{sig} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka hipotesis alternative (H_a) diterima, sedangkan apabila $\text{sig} > 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka hipotesis alternative ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Coba Simultan (Uji F) variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150.891	3	50.297	15.598	.000 ^b
Residual	116.084	36	3.225		
Total	266.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etos_K, Kepuasan_K, Motivasi

Sumber: data diolah tahun 2020

Tabel 4.12 di atas adalah tabel Anova yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Nilai $F \text{ hitung}$ sebesar $15.598 > F \text{ tabel}$ sebesar 2.93. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Etos

Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.529	1.79570

a. Predictors: (Constant), Etos_K, Kepuasan_K, Motivasi

Sumber : data diolah pada tahun 2020

3. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Hasil pengujian dengan perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan komputer program IBM SPSS dan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas. Tabel model summary menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R*² adalah 0.529. Nilai *Adjusted R*² dikalikan 100% untuk mengetahui besarnya nilai R^2 yaitu sebesar 52.9%. Sedangkan untuk mengetahui nilai pengaruh faktor lain di luar R^2 yaitu dengan cara 100% dikurangi nilai R^2 52.9% hasilnya 47.1%. Hal ini berarti 52.9% Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat dipengaruhi oleh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Etos

Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 47.1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4.14
Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat	Terbukti
2	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat	Terbukti
3	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat	Terbukti
4	Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Etos Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat	Terbukti

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.

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

Motivasi kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, motivasi kerja pegawai dalam penelitian yaitu adanya faktor individu (kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan) dan faktor organisasi (pembayaran gaji, keamanan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri).

Hutasoit (2013) memperkukut temuan ini, dimana dinyatakan bahwa Pegawai yang memiliki Motivasi Kerja adalah Pegawai yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh-sungguh karena ingin mencapai tujuan sekolah dan akan bertanggung jawab dalam tugas, perasaan senang dalam bekerja, bekerja keras, berusaha mengungguli orang lain, berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian dan bekerja untuk memperoleh perhatian dan

penghargaan. Motivasi Kerja seorang Pegawai akan menjadi tinggi apabila hasil yang diperolehnya sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Apabila Pegawai merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman serta diterima dalam kelompok kerja dan masyarakat lingkungannya, kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya, maka akan mendorong Pegawai berkerja optimal.

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

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin puas Pegawai akan pekerjaannya, maka kinerja Pegawai akan meningkat. Pengaruh

kepuasan terhadap gaji yang diperolehnya, hubungan yang harmonis antar rekan kerja akan menjadikan Pegawai berusaha untuk meningkat kinerjanya.

Hubungan rekan kerja yaitu hubungan Pegawai dengan Pegawai atau pun dengan Pimpinan dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja Pegawai. Sebaliknya, ketidakharmonisan hubungan rekan kerja diatas akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat sudah cukup puas namun masih perlu ditingkatkan, yaitu sikap terhadap pekerjaan dalam bekerja, gaji, insentif dan bonus yang didapatkan, dan hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan pimpinan atau atasan.

Semakin baik kepuasan kerja Pegawai maka hal ini akan mempengaruhi tingginya kinerja Pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Ika, 2011). Kepuasan akan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja Pegawai. Pendapat ini didukung hasil penelitian Bastian (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Semakin puas Pegawai akan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa apabila etos

kerja meningkat maka kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat juga akan meningkat.

Tasmara, (2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja yang tinggi seyogianya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

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

menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

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

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yakni Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja kerja. Seorang pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat yang memiliki etos kerja yang tinggi

menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan memiliki Motivasi Kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Sementara itu, Ketika seorang Pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan akan memiliki motivasi pengakuan sosial yang tinggi, maka mereka akan berusaha memaksimalkan kerja mereka untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Octarina (2010) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. Hal serupa diaktakan oleh Mulyasa (2013), bahwa kepuasan kerja dan Motivasi Kerja adalah bagian penting dari jiwa dan perilaku Pegawai. Hal ini menegaskan pada perilaku Pegawai dalam organisasinya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya dan motivasinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Simpulan dan implikasi hasil penelitian atas pembahasan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis pertama diterima dan didukung oleh bukti empiris.
2. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis kedua diterima dan didukung oleh bukti empiris.
3. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima dan didukung oleh bukti empiris.
4. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis keempat diterima dan didukung oleh bukti empiris.

5.2. Saran

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

1. Bagi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat
 - a) Pegawai diharapkan untuk tidak ragu memberikan pujian ataupun motivasi kepada rekan pegawai yang lain untuk memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat hendaknya meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dalam bekerja sejak dini dalam melaksanakan kewajiban untuk bekerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat.
 - c) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat hendaknya memiliki sikap positif dalam diri pegawai, misalnya dengan menanamkan kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi dan pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.
 - d) Pihak Pimpinan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat sebaiknya lebih meningkatkan kepuasan kerja Pegawai. Hal tersebut penting karena semakin puas Pegawai akan pekerjaan yang di tekuni, maka akan mampu meningkatkan kinerja Pegawai.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja pegawai, dan

melibatkan variabel lain seperti: budaya kerja dan koordinasi kerja.

Ketiga variabel yang diteliti memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 52.9%. Dengan demikian masih terdapat 47.1% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: budaya kerja, dan koordinasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

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

- Helmi, Avin Fadilla (1996). Disiplin Kerja. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor. 2, Desember 1996.
- Hutahaean, M., Harefa, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Nias Utara (Laporan Penelitian), Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen, 2019. URL: <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4744>
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*. New York: The McGraw Hill Company
- Kadarisman M. (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Khasanah, Uswatun. 2004. Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Kusnan, A., dan Airlangga, U. 2004. Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi ASIA Vol, 4(2). Surabaya. Malang.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang M dan Marimot AMH Manullang. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Octarina, Arischa. (2010). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Pujiyanti dan Isroah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia. Vol 2, No 1. Hlm. 184-207. Diakses dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jkpai/article/view/1191/1002>. Pada 14 Januari 2020.

- Rahardjo, Dawam. 2001. *Etika Ekonomi dan Manajemen*. Yogyakarta: Tiara Wicana.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta: Muri Kencana.
- Rosmiani. 1996. *Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli serdang Sumatera utara; Hubungan Antara kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja*. Thesis. Jakarta: Kerja Sama Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta dan Pasca Sarjana UI Jakarta.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Saleha. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203 ISSN: 2302-2019.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkat Anugrah*. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika. Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Professional*. Jakarta: Institut.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. 2000. *Definisi Etos Kerja*. *Jurnal* (online) <http://jurnal-sdm.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html> (diakses tanggal 21 Februari 2020).

- Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat*. Jakarta: CV. Bupara Nugraha.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suriansyah. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 1, No 1, Maret 2015, hal 104 – 113.
- Suzanto, Boy. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, Okotber 2014, 123-136 ISSN 2443-0633.
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Organisasi dan Manajemen*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Tika, Pabunda. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Correlations

[DataSet2] D:\DATA\DATA for final\GENAP 19-20\NB\Sudirman
Gulo\DATA\DATA_SUDIRMAN.sav

		Correlations					
		K1	K2	K3	K4	K5	Kinerja
K1	Pearson Correlation	1	.511**	.304	.171	.188	.712
	Sig. (2-tailed)		.001	.056	.292	.244	.00
	N	40	40	40	40	40	4
K2	Pearson Correlation	.511**	1	.389*	.205	.298	.747
	Sig. (2-tailed)	.001		.013	.205	.062	.00
	N	40	40	40	40	40	4
K3	Pearson Correlation	.304	.389*	1	.412**	.232	.700
	Sig. (2-tailed)	.056	.013		.008	.150	.00
	N	40	40	40	40	40	4
K4	Pearson Correlation	.171	.205	.412**	1	.398*	.611
	Sig. (2-tailed)	.292	.205	.008		.011	.00
	N	40	40	40	40	40	4
K5	Pearson Correlation	.188	.298	.232	.398*	1	.559
	Sig. (2-tailed)	.244	.062	.150	.011		.00
	N	40	40	40	40	40	4
Kinerja	Pearson Correlation	.712**	.747**	.700**	.611**	.559**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	4

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7
MK1	Pearson Correlation	1	.621**	.530**	.371*	.228	.368*	.314*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.018	.157	.020	.048
	N	40	40	40	40	40	40	40

MK2	Pearson Correlation	.621**	1	.337*	.388*	.464**	.403**	.169
	Sig. (2-tailed)	.000		.033	.013	.003	.010	.298
	N	40	40	40	40	40	40	40
MK3	Pearson Correlation	.530**	.337*	1	.463**	.485**	.515**	.284
	Sig. (2-tailed)	.000	.033		.003	.002	.001	.076
	N	40	40	40	40	40	40	40
MK4	Pearson Correlation	.371*	.388*	.463**	1	.428**	.469**	.094
	Sig. (2-tailed)	.018	.013	.003		.006	.002	.563
	N	40	40	40	40	40	40	40
MK5	Pearson Correlation	.228	.464**	.485**	.428**	1	.435**	.221
	Sig. (2-tailed)	.157	.003	.002	.006		.005	.170
	N	40	40	40	40	40	40	40
MK6	Pearson Correlation	.368*	.403**	.515**	.469**	.435**	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.020	.010	.001	.002	.005		.006
	N	40	40	40	40	40	40	40
MK7	Pearson Correlation	.314*	.169	.284	.094	.221	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.298	.076	.563	.170	.006	
	N	40	40	40	40	40	40	40
MK8	Pearson Correlation	.358*	.218	.478**	.410**	.506**	.572**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.023	.177	.002	.009	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
MK9	Pearson Correlation	.286	.390*	.358*	.137	.412**	.703**	.220
	Sig. (2-tailed)	.074	.013	.024	.398	.008	.000	.173
	N	40	40	40	40	40	40	40
MK10	Pearson Correlation	.404**	.209	.372*	.179	.229	.616**	.370*
	Sig. (2-tailed)	.010	.195	.018	.269	.154	.000	.019
	N	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	.642**	.610**	.712**	.601**	.661**	.828**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KK1	Pearson Correlation	1	.474**	.369*	.588**	.377*	
	Sig. (2-tailed)		.002	.019	.000	.017	
	N	40	40	40	40	40	
KK2	Pearson Correlation	.474**	1	.325*	.275	.278	

	Sig. (2-tailed)	.002		.041	.085	.082
	N	40	40	40	40	40
KK3	Pearson Correlation	.369 [*]	.325 [*]	1	.520 ^{**}	.753 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.019	.041		.001	.000
	N	40	40	40	40	40
KK4	Pearson Correlation	.588 ^{**}	.275	.520 ^{**}	1	.427 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.085	.001		.006
	N	40	40	40	40	40
KK5	Pearson Correlation	.377 [*]	.278	.753 ^{**}	.427 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.082	.000	.006	
	N	40	40	40	40	40
Kepuasan_K	Pearson Correlation	.773 ^{**}	.620 ^{**}	.796 ^{**}	.758 ^{**}	.762 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6
EK1	Pearson Correlation	1	.756 ^{**}	.585 ^{**}	.333 [*]	.536 ^{**}	.5
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.036	.000	
	N	40	40	40	40	40	
EK2	Pearson Correlation	.756 ^{**}	1	.384 [*]	.413 ^{**}	.341 [*]	.4
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.008	.031	
	N	40	40	40	40	40	
EK3	Pearson Correlation	.585 ^{**}	.384 [*]	1	.484 ^{**}	.424 ^{**}	.
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.002	.006	
	N	40	40	40	40	40	
EK4	Pearson Correlation	.333 [*]	.413 ^{**}	.484 ^{**}	1	.337 [*]	
	Sig. (2-tailed)	.036	.008	.002		.034	
	N	40	40	40	40	40	
EK5	Pearson Correlation	.536 ^{**}	.341 [*]	.424 ^{**}	.337 [*]	1	.5
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.006	.034		
	N	40	40	40	40	40	
EK6	Pearson Correlation	.559 ^{**}	.449 ^{**}	.339 [*]	.238	.587 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.032	.140	.000	
	N	40	40	40	40	40	

EK7	Pearson Correlation	.509**	.275	.170	.323*	.279	.4
	Sig. (2-tailed)	.001	.086	.295	.042	.081	
	N	40	40	40	40	40	
Etos_K	Pearson Correlation	.892**	.752**	.693**	.582**	.715**	.7
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.687	.693	5

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
K1	15.9750	4.179	.439	.275	.647
K2	15.8750	4.266	.539	.348	.591
K3	15.7750	4.589	.488	.276	.616

K4	15.8250	5.071	.393	.267	.657
K5	15.6500	5.515	.383	.208	.664

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.7750	6.846	2.61639	5

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.865	10

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
MK1	35.6250	22.394	.562	.638	.845
MK2	35.6250	22.394	.519	.639	.848
MK3	35.9750	21.256	.629	.513	.839
MK4	36.1500	21.054	.458	.550	.857

MK5	36.1250	21.394	.560	.518	.844
MK6	35.9500	20.767	.779	.727	.828
MK7	35.9250	23.199	.413	.511	.855
MK8	35.9250	21.456	.680	.666	.836
MK9	36.0750	19.917	.603	.736	.842
MK10	36.1750	20.507	.564	.560	.845

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.9500	26.049	5.10379	10

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.797	.796	5

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
--	-------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------

KK1	17.6750	2.122	.591	.463	.756
KK2	17.8250	2.610	.435	.257	.798
KK3	17.5500	2.203	.655	.625	.733
KK4	17.3250	2.328	.610	.457	.748
KK5	17.6250	2.292	.609	.578	.748

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.0000	3.436	1.85362	5

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.834	7

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
EK1	23.4250	9.328	.807	.817	.775
EK2	22.9750	11.563	.635	.696	.807
EK3	23.0000	12.051	.561	.543	.819
EK4	22.6500	13.567	.475	.466	.831
EK5	22.8000	11.856	.588	.481	.814
EK6	22.7750	11.922	.622	.507	.809
EK7	22.7250	13.692	.462	.495	.833

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.7250	15.897	3.98708	7

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos_K, Kepuasan_K, Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.529	1.79570

a. Predictors: (Constant), Etos_K, Kepuasan_K, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.891	3	50.297	15.598	.000 ^b
	Residual	116.084	36	3.225		
	Total	266.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etos_K, Kepuasan_K, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.027	3.884		-.779	.441
	Motivasi	.206	.066	.401	3.125	.004
	Kepuasan_K	.390	.158	.277	2.464	.019
	Etos_K	.224	.085	.342	2.635	.012

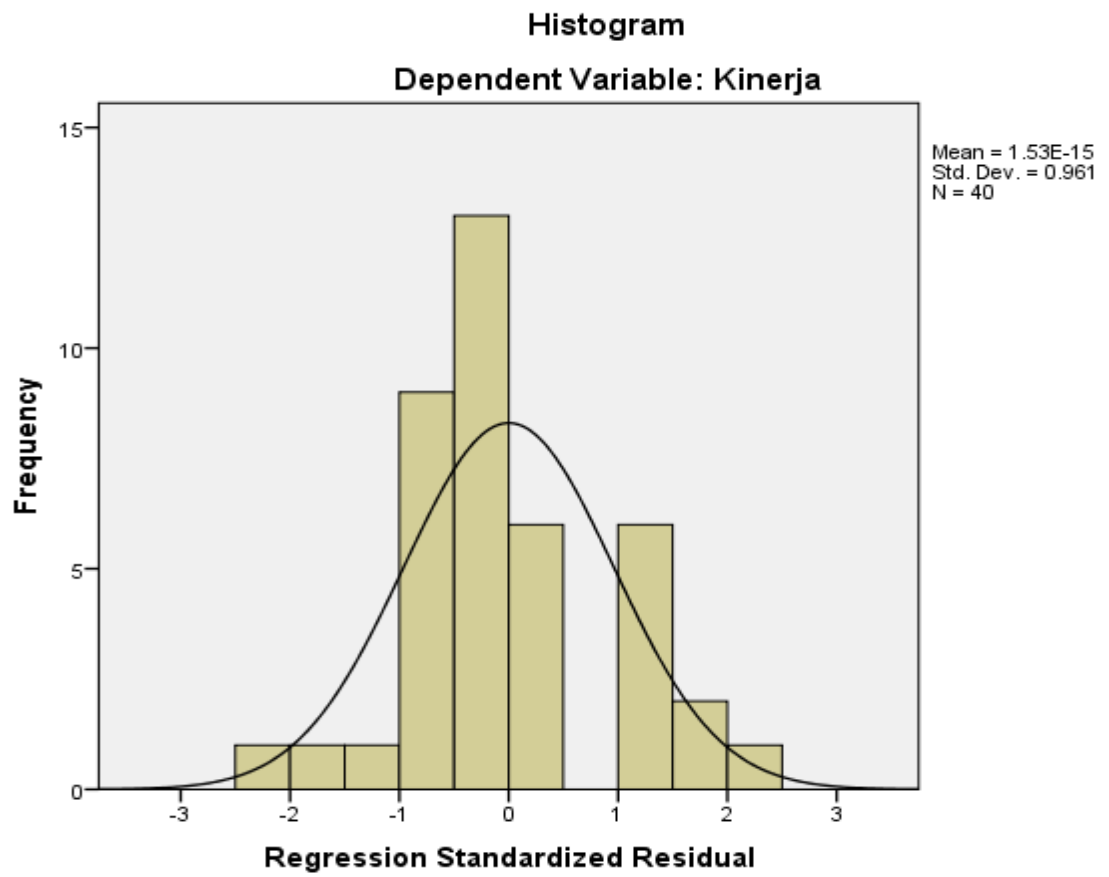
a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

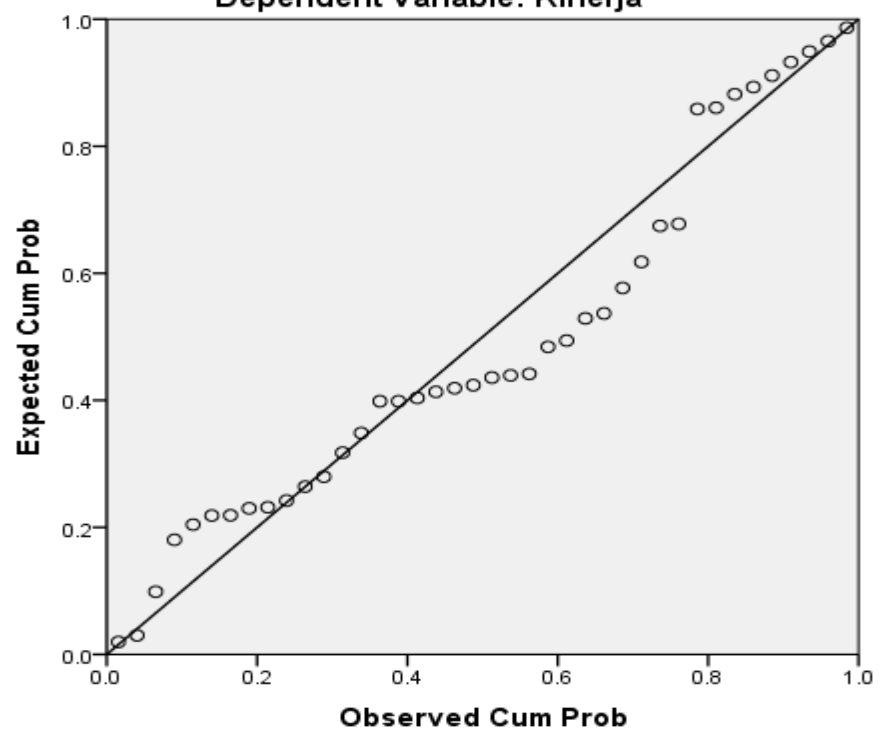
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.732	1.366
	Kepuasan_K	.959	1.043
	Etos_K	.718	1.392

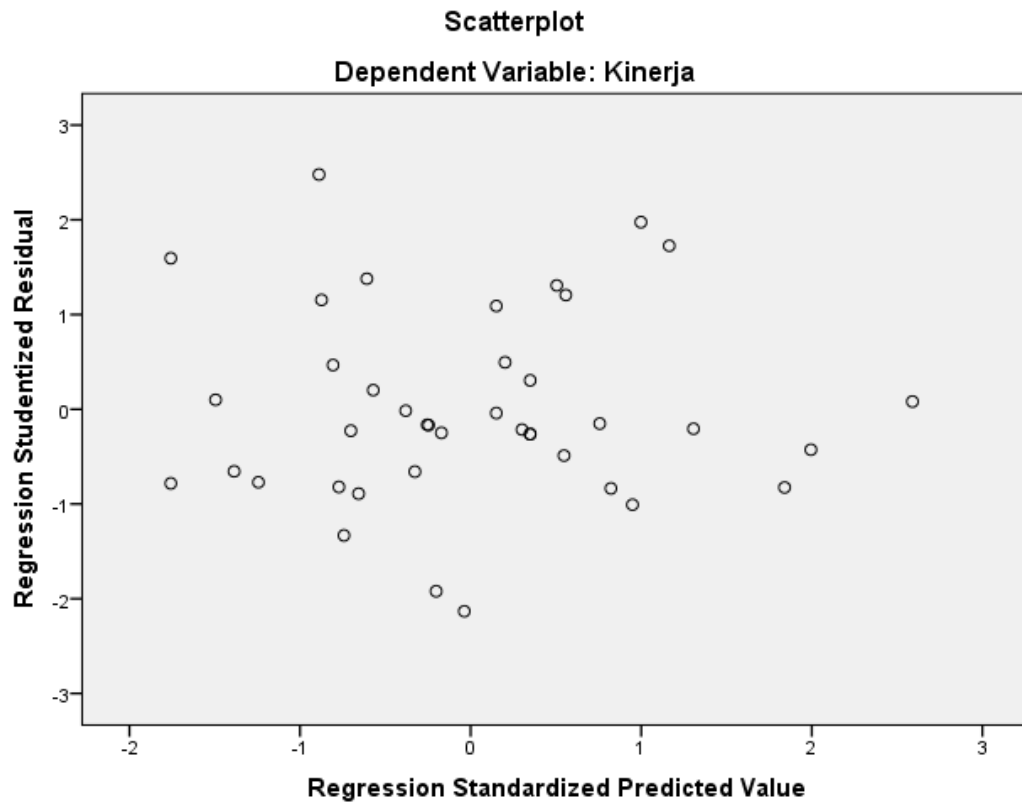
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja





Frequencies

Statistics

		J_KELAMIN	USIA	L_KERJA	PENDIDIKAN
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

J_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	23	57.5	57.5	57.5
	2.00	17	42.5	42.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	16	40.0	40.0	40.0
2.00	14	35.0	35.0	75.0
3.00	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

L_KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	16	40.0	40.0	40.0
2.00	15	37.5	37.5	77.5
3.00	5	12.5	12.5	90.0
4.00	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	9	22.5	22.5	22.5
2.00	8	20.0	20.0	42.5
3.00	21	52.5	52.5	95.0
4.00	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Frequencies**K1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	17.5	17.5	17.5
3.00	2	5.0	5.0	22.5
4.00	23	57.5	57.5	80.0
5.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	10.0	10.0	10.0
3.00	4	10.0	10.0	20.0
4.00	24	60.0	60.0	80.0

5.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	7.5	7.5	7.5
3.00	3	7.5	7.5	15.0
Valid 4.00	25	62.5	62.5	77.5
5.00	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	7.5	7.5	7.5
3.00	2	5.0	5.0	12.5
Valid 4.00	29	72.5	72.5	85.0
5.00	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	1	2.5	2.5	5.0
Valid 4.00	30	75.0	75.0	80.0
5.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.5	2.5	2.5
Valid 4.00	24	60.0	60.0	62.5
5.00	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	1	2.5	2.5	5.0

4.00	22	55.0	55.0	60.0
5.00	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	7.5	7.5	7.5
3.00	2	5.0	5.0	12.5
Valid 4.00	28	70.0	70.0	82.5
5.00	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	6	15.0	15.0	15.0
3.00	5	12.5	12.5	27.5
Valid 4.00	20	50.0	50.0	77.5
5.00	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	10.0	10.0	10.0
3.00	4	10.0	10.0	20.0
Valid 4.00	27	67.5	67.5	87.5
5.00	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.0	5.0	5.0
3.00	3	7.5	7.5	12.5
Valid 4.00	28	70.0	70.0	82.5
5.00	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	5.0	5.0	5.0
3.00	1	2.5	2.5	7.5
Valid 4.00	31	77.5	77.5	85.0
5.00	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	5	12.5	12.5	15.0
Valid 4.00	26	65.0	65.0	80.0
5.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.5	2.5	2.5
2.00	5	12.5	12.5	15.0
Valid 4.00	26	65.0	65.0	80.0
5.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

MK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	5.0	5.0	5.0
2.00	3	7.5	7.5	12.5
Valid 3.00	1	2.5	2.5	15.0
4.00	30	75.0	75.0	90.0
5.00	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	2	5.0	5.0	5.0
Valid 4.00	23	57.5	57.5	62.5
5.00	15	37.5	37.5	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.5	2.5	2.5
Valid 4.00	31	77.5	77.5	80.0
Valid 5.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	22	55.0	55.0	55.0
Valid 5.00	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

KK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	13	32.5	32.5	32.5
Valid 5.00	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

KK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	25	62.5	62.5	62.5
Valid 5.00	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

EK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	5.0	5.0	5.0
Valid 2.00	10	25.0	25.0	30.0
Valid 3.00	5	12.5	12.5	42.5
Valid 4.00	20	50.0	50.0	92.5
Valid 5.00	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

EK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	2.00	6	15.0	15.0	15.0
	3.00	2	5.0	5.0	20.0
Valid	4.00	28	70.0	70.0	90.0
	5.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

EK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	5	12.5	12.5	12.5
	3.00	5	12.5	12.5	25.0
Valid	4.00	26	65.0	65.0	90.0
	5.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

EK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	2	5.0	5.0	7.5
Valid	4.00	30	75.0	75.0	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

EK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	4	10.0	10.0	10.0
	3.00	3	7.5	7.5	17.5
Valid	4.00	25	62.5	62.5	80.0
	5.00	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

EK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	4	10.0	10.0	10.0
	3.00	1	2.5	2.5	12.5
Valid	4.00	28	70.0	70.0	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

EK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	3	7.5	7.5	10.0
Valid 4.00	31	77.5	77.5	87.5
5.00	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth
Bapak-Ibu Responden
di
Tempat

Dengan hormat,

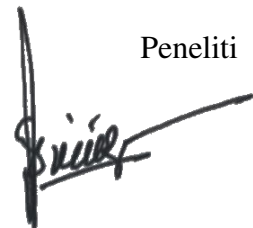
Bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk bersedia menjadi responden Penelitian ini. Penelitian ini saya lakukan untuk menyelesaikan Tesis saya sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas HKBP Nommensen medan.

Bapak/ibu dimohon dengan jujur untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dicantumkan tanpa dana dan akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti



SUDIRMAN GULO

Data responden:

- Nama :
- Jenis Kelamin : (1). Laki-laki (2). Perempuan
- Usia : () 1. 20 – 30 Tahun () 3. 41 – 50 Tahun
() 2. 31 – 40 Tahun () 4. > 50 Tahun
- Lama Bekerja : () 1. 1 – 5 Tahun () 4. 15 – 20 Tahun
() 2. 6 – 10 Tahun () 5. > 20 Tahun
() 3. 11 – 15 Tahun
- Pendidikan Terakhir : () 1. SMA () 4. Magister (S2)
() 2. Diploma () 5. Lainnya
() 3. Sarjana (S1)

Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada guna memperlancar penelitian.
2. Berilah tanda check list (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Ada lima alternatif jawaban yang dipilih, yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju (SKOR 1)

TS = Tidak Setuju (SKOR 2)

R = Ragu-ragu (SKOR 3)

S = Setuju (SKOR 4)

SS = Setuju Sekali (SKOR 5)

5. Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

DAFTAR PERTANYAAN

1. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
4	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya					
5	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					

2. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
Faktor Individu						
	Saya bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan.					
	Saya cekatan agar pekerjaan cepat selesai.					
	Saya siap menghadapi tantangan pekerjaan.					
	Saya mampu penyelesaian tugas dari pimpinan.					
Faktor Organisasi						
5	Pegawai bersemangat saat pembayaran gaji.					
6	Pimpinan menjamin keamanan hak pegawai.					
7	Rekan kerja membantu saat kesulitan menyelesaikan tugas.					
8	Pimpinan mengingatkan batas waktu penyelesaian tugas.					

9	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan.					
10	Saya bersemangat saat menyelesaikan pekerjaan.					

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Gaji saya cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul.					
2	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					
3	Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab.					
4	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
5	Saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi.					

4. Etos Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Bagi saya terutama bekerja berarti mendapatkan uang					
2	Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kontribusi sosial yang penting					
3	Pekerjaan saya adalah "panggilan" untuk saya					
4	Pekerjaan saya menghasilkan banyak rasa pribadi tersendiri bagi saya					
5	Dalam pekerjaan saya, sejumlah nilai non-material secara jelas terpusat untuk saya					
6	Dalam pekerjaan saya, saya dapat membentuk sejumlah cita-cita saya dalam cara yang praktis					
7	Pekerjaan saya membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik					