

## **PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MANIANGPAJO KABUPATEN WAJO**

**IWAN MAMMINANGA**

*Universitas Puangrimanggalatung, Jalan Puangrimanggalatung, Sengkang,  
90915*

### **Abstrak**

Dalam rangka pencapaian tujuan Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, tentunya dibutuhkan kinerja pegawai yang ideal. Namun masih terdapat beberapa sumber masalah yang mengakibatkan kinerja pegawai tersebut belum ideal. Hal ini diduga disebabkan etos kerja dimaksud belum ideal pula. Untuk membuktikan dugaan tersebut dibutuhkan data dan informasi yang diperoleh melalui penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Hal inilah yang melatar belakangi penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. Populasi penelitian adalah semua sumber daya manusia pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo tersebut berjumlah 24 orang yang semuanya ditetapkan sebagai responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis asosiatif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. Untuk peningkatan pegawai yang dimaksud, disarankan hal-hal sebagai berikut: Kepada Pimpinan pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, kiranya dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui upaya peningkatan etos kerjanya. Kepada para peneliti, kiranya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang sehubungan dengan variabel penelitian ini, guna melengkapi temuan penelitian ini.

Kata kunci: Etos Kerja, Kinerja, Pegawai

### **Abstract**

*In order to achieve the objectives of the Manajepajo District Office in Wajo District, an ideal employee performance is certainly needed. But there are still several sources of problems that cause the employee's performance has not been ideal. This is thought to be due to the work ethic referred to as not ideal either. To prove the allegation, data and information obtained through research that can be justified scientifically are needed. This is the background of this research.*

*This study was conducted to uncover the effect of work ethic on employee performance at the Maniangpajo District Office in Wajo District. The study population was all human resources at the Maniangpajo District Office in Wajo District totaling 24 people, all of whom were designated as respondents with saturated sample techniques. The data analysis technique used is quantitative associative analysis technique.*

*The results showed that: work ethic had a positive effect on employee performance at the Maniangpajo District Office in Wajo District. In order to increase the staff referred to, the following are recommended: To the Chairperson*

*of the Maniangpajo District Office in Wajo District, it is possible to improve employee performance through efforts to improve their work ethic. To the researchers, it is possible to carry out further research by examining other factors related to the variables of this study, in order to complement the findings of this study.*

*Keywords: Work Ethic, Performance, Employees*

## **I. Pendahuluan**

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. 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.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Etos Kerja. Etos kerja merupakan sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Dengan demikian adanya etos kerja pada diri seseorang pegawai akan lahir semangat untuk menjalankan sebuah usaha dengan sungguh-sungguh, adanya keyakinan bahwa dengan berusaha secara maksimal hasil yang akan didapat tentunya maksimal pula.

Salah satu satuan kerja yang merupakan unsur pembantu Pemerintahan Daerah Kabupaten wajo, adalah Kantor Kecamatan Maniangpajo. Kantor Kecamatan Maniangpajo merupakan suatu instansi pemerintahan, camat merupakan perangkat pemerintahan wilayah kecamatan yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan umum di wilayah kecamatan maniangpajo. Daerah Kabupaten/kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi pelayanan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan. Dimana didalamnya terdapat pegawai yang berperan sangat penting dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, yang tentunya dituntut untuk senantiasa dapat memberikan pelayanan publik yang semakin berkualitas kepada masyarakat. Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan pegawai, sangat menentukan sukses atau tidaknya perogram pembangunan. Oleh karena itu, etos kerja berperan penting demi mencapai kinerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan. Etos kerja pegawai juga berkenaan dengan tuntunan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah pegawai kita sendiri yang menjadi hambatan dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain terdapat pada rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya rasa tanggung jawab, rendahnya pelayanan publik yang diberikan serta tidak menunjukkan kemampuan yang profesional dalam bekerja.

Berkaitan dengan hal di atas, salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah etos kerja. Dalam Hal ini masih terdapat sejumlah sumber masalah yang harus dibuktikan kebenarannya yang mengarah pada rendahnya etos kerja pegawai antara lain:

1. Masih terdapat pegawai yang kurang produktif dan kurang kerja sama.
2. Pelayanan terhadap masyarakat relatif kurang cepat sehingga tidak efektif secara biaya, waktu, dan tenaga.
3. Inisiatif pegawai untuk mengembangkan keahlian dan keterampilannya masih kurang. Sehingga terlihat bahwa kinerja pegawai belum maksimal.

Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan etos kerja pegawai berpengaruh pada kinerja pegawai, tentu diperlukan adanya penelitian untuk mengevaluasi hal tersebut yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam penetapan kebijakan peningkatan dan pengembangan intelektual, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja dan pelayanan yang semakin berkualitas.

## II. Metode

### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo di jalan Poros Pare-Pare Pangkajene, dengan objek mencakup pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu dari bulan Januari sampai dengan Maret 2019, dan objek penelitiannya adalah Pegawai Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.

### 3. Metode Penelitian

Dipandang dari aspek teknik pengumpulan data penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian sensus, yaitu penelitian yang mengambil semua anggota dari suatu populasi sebagai responden dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Efendi, 2000:3). Dipandang dari aspek tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2006:11). Dipandang dari aspek jenis data dan analisisnya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data kuantitatif dan teknik analisisnya menggunakan teknik analisis statistik.

### 4. Populasi Penelitian

Arikunto (2002:108) memberikan pengertian tentang populasi yaitu keseluruhan subyek penelitian, sedangkan Sugiyono (2006:57) memberikan pengertian populasi sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi dalam penelitian ini meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan objek atau subjek

pemikiran yang dikehendaki oleh peneliti. Berkenaan dengan penelitian ini, maka yang dijadikan populasi adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo yang berjumlah 24 orang, yang terdiri dari 13 PNS dan 11 Honorer.

#### 5. Sampel Penelitian

Riduwan (2007:56) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari populasi”. Jadi sampel adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang mewakili seluruh populasi. Berhubung jumlah populasi pada kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo hanya 24 orang, maka semua populasi dijadikan sampel atau sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

#### 6. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:119) pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian boiasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Status Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui dokumentasi, sepertinya jumlah pegawai di Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, sesuai dengan data yang didapatkan oleh penulis di lapangan bahwa jumlah tenaga kerja yang ada adalah 24 orang dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 4.1 : Keadaan Sampel Menurut Jabatannya

No.	Status Kepegawaian	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	13
2	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	11
<b>Total</b>		24

Sumber : Hasil Observasi 2019

Pada Tabel 4.1 ternyata, bahwa keadaan sampel menurut jabatan pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, dimana PNS sebanyak 13 orang Dan PTT sebanyak 11 orang.

#### Tingkat Pendidikan Pegawai

Tingkat pendidikan Pegawai baik PNS maupun PTT yang bertugas pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo dimana di dalam perinciannya berdasarkan jumlah sampel yang akan dianalisis sesuai hasil kuesioner yang telah diedarkan pada responden, yang memberikan penilaian tentang sejumlah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo yaitu:

Tabel 4.2 : Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan di Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Magister (S2)	-
2	Sarjana (S1)	16
3	Sarjana Muda (Diploma)	-
4	SLTA	8
<b>Total</b>		24

Sumber : Hasil Observasi 2019

Pada Tabel 4.2 tersebut, terlihat bahwa tingkat pendidikan PNS maupun PTT yang bertugas pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo adalah yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 16 orang dan yang berpendidikan SLTA sebanyak 8 orang.

### 1. Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

#### a. Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

Distribusi Frekuensi data variable hasil penelitian sesuai data yang berhasil dikumpulkan dan dianalisis, sebagai berikut:

Tabel 4.3 : Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

<b>Statistics</b>			
Variabel		Etos_Kerja (X)	Kinerja (Y)
Statistik	Valid		
N	Valid	24	24
	Missing	0	0
Mean		79,62	41,25
Median		80,00	40,50
Mode		77,00	40,00
Std. Deviation		6,34	3,14
Variance		40,16	9,85
Range		25,00	15,00
Minimum		68,00	33,00
Maximum		93,00	48,00
Sum		1911,00	990,00

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, dapat diketahui bahwa kedua variabel tersebut masing-masing memiliki nilai statistik (Mean, Medium, dan Mode) yang relatif sama besar. Hal ini dapat diartikan bahwa data kedua variabel penelitian tersebut dapat memenuhi persyaratan distribusi normal, sehingga dapat digunakan rumus korelasi product moment dan regresi.

#### b. Skor Butir Pernyataan Variabel Penelitian

Skor butir pernyataan pada variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Variabel Etos Kerja

Setelah dilakukan pengolahan data hasil penelitian variabel etos kerja maka dapat dikemukakan perolehan nilai setiap indikator yang dituangkan pada table 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 : Skor Butir Pernyataan Variabel Etos Kerja (X)

No. Item	Skor yang Diperoleh	Skor ideal	Kriteria	Hitungan skor
1	99	120	Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap butir pertanyaan.  Skor ideal= nilai tertinggi x jumlah responden (5x24)=120  <b>Perhitungan Kriteria Menurut (Eko Putro Widoyoko, 2012:110);</b> <b>Untuk perhitungan kriteria indikator:</b> <100,8-120 Sangat Baik <81,6-100,8 Baik <62,4-81,6 Cukup Baik <43,2-62,4 Kurang Baik <24-43,2 Tidak Baik  <b>Untuk Perhitungan Kriteria:</b> <1.915,2-2.280 Sangat Baik <1.550,4-1.915,2 Baik <1.185,6-1.550,4 Cukup Baik <820,8-1.185,6 Kurang Baik <456-820,8 Tidak Baik
2	98	120	Baik	
3	98	120	Baik	
4	99	120	Baik	
5	99	120	Baik	
6	101	120	Sangat Baik	
7	94	120	Baik	
8	111	120	Sangat Baik	
9	104	120	Sangat Baik	
10	104	120	Sangat Baik	
11	103	120	Sangat Baik	
12	89	120	Baik	
13	94	120	Baik	
14	107	120	Sangat Baik	
15	106	120	Sangat Baik	
16	99	120	Baik	
17	103	120	Sangat Baik	
18	104	120	Sangat Baik	
19	99	120	Baik	
<b>Σ</b>	<b>1.911</b>	<b>2.280</b>	<b>Baik</b>	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada Tabel 4.4 tersebut diatas tentang Etos Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, dengan skor perolehan sebesar 1.911 dimana nilai tersebut berada pada kategori Baik dari nilai ideal yang diharapkan, hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur telah terlaksana sesuai yang diharapkan.

## 2. Variabel Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui hasil pengelolaan data skor butir pertanyaan variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo dapat dilihat pada table 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 : Skor Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Skor yang diperoleh	Skor ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1	96	120	Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap butir pertanyaan.  Skor ideal= nilai tertinggi x jumlah responden (5x24)=120  <b>Perhitungan Kriteria Menurut (Eko Putro Widoyoko, 2012:110); Untuk perhitungan kriteria indikator:</b> <100,8-120 Sangat Baik <81,6-100,8 Baik <62,4-81,6 Cukup Baik <43,2-62,4 Kurang Baik <24-43,2 Tidak Baik  <b>Untuk Perhitungan Kriteria:</b> <1.008-1.200 Sangat Baik <816-1.008 Baik <624-816 Cukup Baik <432-624 Kurang Baik <240-432 Tidak Baik
2	97	120	Baik	
3	101	120	Sangat Baik	
4	98	120	Baik	
5	100	120	Baik	
6	96	120	Baik	
7	103	120	Sangat Baik	
8	98	120	Baik	
9	99	120	Baik	
10	102	120	Sangat Baik	
<b>Σ</b>	<b>990</b>	<b>1.200</b>	<b>Baik</b>	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada Tabel 4.5 tersebut diatas tentang Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, dengan skor perolehan sebesar 990 dimana nilai tersebut berada pada kategori Baik dari nilai ideal yang diharapkan, hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur telah terlaksana sesuai yang diharapkan.

**c. Pengaruh Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.6: Model Summary Regresi Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,550	,530	2,15209

a. Predictors: (Constant), Etos\_Kerja

Dari Tabel 4.6 tersebut di atas, ternyata terdapat hubungan antara etos kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,742. Besarnya hubungan tersebut berdasarkan Tabel 3.3 ternyata termasuk hubungan yang kuat.

Besarnya kontribusi (koefisien determinan) etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo yaitu sebesar  $0,742^2 \times 100\% = 55\%$ . Sedangkan besarnya kontribusi variabel lain terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini adalah  $= 100\% - 55\% = 45\%$ .

Kemudian untuk memprediksi perubahan skor atau nilai kinerja pegawai, apabila terjadi perubahan nilai etos kerja pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, dilakukan perhitungan dengan hasil terlihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7: Koefisien Regresi Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,004	5,656		2,122	,045
	Etos_Kerja	,367	,071	,742	5,187	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut, dapat diperoleh persamaan regresi antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, sebagai berikut:  $Y = 12,004 + 0,367 X$ .

Hal tersebut dapat diartikan, bahwa bila skor etos kerja ditingkatkan satu satuan, maka skor kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, akan meningkat sebesar 0,367 satuan.

Tabel 4.8: Korelasi Antara Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

		Etos_Kerja	Kinerja
Etos_Kerja	Pearson Correlation	1	,742**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	24	24
Kinerja	Pearson Correlation	,742**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	24	24

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

Berdasarkan Tabel 4.8 tersebut di atas, ternyata etos kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo yakni sebesar 0,742.

## A. Pengujian Hipotesis

### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk pengujian hipotesis pertama, yaitu: Etos Kerja pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang cukup baik dari nilai ideal, dengan hipotesis statistik, sebagai berikut:  $H_0: t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ ;  $H_a: t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dilakukan pertimbangan, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9: One-Sample Test Variabel Etos Kerja**

	Test Value = 0					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Etos_Kerja	61,556	23	,000	79,62500	76,9491	82,3009

Pada tabel 4.9 tersebut di atas, menunjukkan nilai statistik, yaitu t hitung = 61,556 dengan  $df = 23$ ; dan Sig. (2-tailed) = 0,000. Sedangkan t Tabel untuk uji 2 pihak dengan  $df = 23$  dan  $\alpha = 0,10$ , adalah 1,319.

Ternyata t hitung (61,556) lebih besar dari t Tabel ( 1,319), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa: Etos Kerja pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang cukup baik dari nilai ideal, dapat diterima.

### 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk pengujian hipotesis kedua, yaitu: Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang cukup baik dari nilai ideal,  $H_0: t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ ;  $H_a: t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dilakukan perhitungan, dengan hasil terlihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10: One-Sample Test Variabel Kinerja Pegawai**

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kinerja Pegawai	64,396	23	,000	41,25000	39,9249	42,5751

Pada Tabel 4.10 tersebut di atas, menunjukkan nilai statistik, yaitu t hitung = 64,396 dengan  $df = 23$ ;  $\alpha = 0,10$  dan Sig. (2-tailed) = 0,000. Sedangkan t Tabel untuk uji 2 pihak, adalah 1,319. Ternyata t hitung (64,396) lebih besar dari t Tabel (1,319), maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi hipotesis yang menyatakan, kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang cukup baik dari nilai ideal, dapat diterima.

### 3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan: Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo dilakukan perhitungan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11: Anova Regresi Etos Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,607	1	124,607	26,904	,000 <sup>b</sup>
	Residual	101,893	22	4,631		
	Total	226,500	23			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Etos\_Kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 Anova tersebut di atas, ternyata nilai sig 0,000 lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,1. Artinya, Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, dapat diterima.

### Pembahasan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian pengaruh variabel etos kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo, maka dapat diuraikan pembahasan sebagai berikut:

#### 1. Etos Kerja

Berdasarkan analisis data etos kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo secara umum berada pada kategori baik (1.911) dari nilai ideal yang diharapkan. Hal ini terlihat dari dimensi-dimensi etos kerja yaitu: Prestasi kerja, Ketentuan Dalam Bekerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja yang dikembangkan mendapatkan hasil yang berada di atas rata-rata ideal. Sehingga dapat diartikan bahwa etos kerja senantiasa memberikan pengaruh dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.

#### 2. Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo secara umum termasuk dalam kategori baik (990) dari nilai ideal yang diharapkan. Hal ini terlihat dari dimensi-dimensi kinerja pegawai yaitu: Kuantitas, Kualitas dan Ketepatan Waktu yang mendapatkan hasil yang berada di atas rata-rata ideal. Dapat diartikan bahwa secara umum pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo telah menunjukkan kinerja yang baik dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

#### 3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. Dan berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan *person product moment*

ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara etos kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa secara umum etos kerja pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo berada diatas kategori rata-rata ditinjau dari aspek prestasi kerja, ketentuan dalam bekerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja.

#### IV. Kesimpulan

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos Kerja pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik dari nilai ideal.
2. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik dari nilai ideal.
3. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.

##### Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Agar Camat Maniangpajo Kabupaten Wajo senantiasa meningkatkan pembinaan kepada para pegawai lingkup unit kerjanya agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik terutama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Agar pegawai Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Agar pegawai dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta menjawab tantangan organisasi kedepan.

#### Referensi

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian (edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Efendi. 2000. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Novliadi, F., Psi, S., & Si, M. (2009). *Hubungan Antara Organization-Based Self Esteem Dengan Etos Kerja*.
- Riduwan, H. S. (2007). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi Ekonomi, dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, D. R. (2006). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.
- Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 15, 22.