

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
TALANG KELAPA**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen  
pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang**



Disusun Oleh :

**NAMA : ZAINUDIN**  
**NPM : 194241016**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

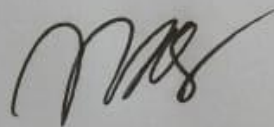
PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
TALANG KELAPA

Nama : ZAINUDIN  
NPM : 194241016

Menyetujui :

Tanggal, 17 April 2021  
Pembimbing I,

Tanggal, 17 April 2021  
Pembimbing II,



Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd

Dr. Ir. Nasir, MS

Mengetahui :

Tanggal, 17 April 2021  
Dekan FE UTP,

Tanggal, 17 April 2021  
Kaprodik MM UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.



**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI**

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
TALANG KELAPA**

Telah Dipertahankan Didepan Komisi Penguji Tesis  
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang

**Nama : ZAINUDIN**  
**NPM : 194241016**

Menyetujui :

Tanggal, 17 April 2021  
Penguji I

Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd

Tanggal, 17 April 2021  
Penguji II

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

Mengetahui :

Tanggal, 17 April 2021  
Dekan FE UTP,



Dr. May. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Tanggal, 17 April 2021  
Kaprod MM UTP,

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

6. Bapak Dr. Ir. Nasir, MS, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
9. Istri yang mendukung dan membantu menjaga anak-anak tercinta semoga anak-anak besar nanti bisa mengenyam pendidikan tertinggi
10. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, April 2021

Penulis

## ABSTRAK

**ZAINUDIN, Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa, dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd dan Bapak Dr. Ir. Nasir, MS**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Tempat Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Talang Kelapa. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 38 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 38 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Hipotesis pertama: Etos Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Motivasi (Y). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,009 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Motivasi Pegawai. Hipotesis kedua: Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Motivasi (Y). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai. Hipotesis ketiga: Etos Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis keempat: Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,018 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis kelima: Motivasi (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini ada 2 pengaruh tidak langsung, yaitu Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,037 \leq 0,05$ . Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,001 \leq 0,05$ . Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Motivasi sebagai variabel mediasi sebesar 0,881, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Etos Kerja dan Disiplin Kerja) sebesar 88,1% sedangkan sisanya sebesar 11,9 % dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,823, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 82,3% sedangkan sisanya sebesar 17,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan *Smart-PLS*, maka dapat disarankan kepada Kantor Kecamatan Talang Kelapa untuk program peningkatan Kinerja. Dari 3 variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap Kinerja, yaitu Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi, kelima hipotesis yang di analisis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

*Kata kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja*

## ABSTRACT

**ZAINUDIN, *The Influence of Work Ethic and Work Discipline on Motivation and Its Impact on Employee Performance in the Talang Kelapa District Office, under the guidance of Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd and Mr. Dr. Ir. Nasir, MS***

*This study aims to determine and prove the effect of work ethic and work discipline on motivation and its impact on employee performance, both directly and indirectly. The research site was conducted in the Talang Kelapa District Office. The population in this study were all employees of the Talang Kelapa District Office, while the sample was part of the population that would be the object of the study. In this study the population was 38 people. Sampling in this study using the Saturated Sample technique, namely sampling is carried out as a whole from the total population. Therefore, the authors chose the sample using a saturated sampling technique because the population is relatively small, namely as many as 38 people as the research sample. The data analysis used in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.*

*The results of this study indicate that, the first hypothesis: Work Ethic (X1) affects motivation (Y). the results of the P-Value value is  $0.009 \leq 0.05$ , so it can be concluded that there is an influence of Work Ethics on Employee Motivation. The second hypothesis: Work Discipline (X2) affects motivation (Y). the result of the P-Value value is  $0.000 \leq 0.05$ , so it can be concluded that there is an effect of work discipline on employee motivation. The third hypothesis: Work Ethic (X1) affects performance (Z). the result of the P-Value value is  $0.000 \leq 0.05$ , so it can be concluded that there is an influence of Work Ethic (X1) on Employee Performance. The fourth hypothesis: Work Discipline (X2) affects Employee Performance (Z). the results of the P-Value value is  $0.018 \leq 0.05$ , so it can be concluded that there is an effect of work discipline on employee performance. Fifth hypothesis: Motivation (Y) affects Employee Performance (Z). the results of the P-Value value is  $0.000 \leq 0.05$ , so it can be concluded that there is an influence of motivation on employee performance. In this study, there are 2 indirect effects, namely Work Ethic on Employee Performance which has an indirect effect with motivation as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the P-Value value is  $0.037 \leq 0.05$ . Work Discipline on Employee Performance has an indirect effect with motivation as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the P-Value value is  $0.001 \leq 0.05$ . The R2 value for the latent variable Motivation as a mediating variable is 0.881, which means that this value identifies that variations in Employee Motivation can be explained by the exogenous latent variables (Work Ethic and Work Discipline) of 88.1% while the remaining 11.9% is explained by other variables. . The R2 value for the latent variable of Performance is 0.823, which means that this value identifies that the variation in performance can be explained by exogenous variables of 82.3% while the remaining 17.7% is explained by variables not in the study.*

*From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested to the Talang Kelapa District Office for a performance improvement program. Of the 3 variables used to see the effect on performance, namely Work Ethic, Work Discipline, and Motivation, the five hypotheses analyzed have a positive and significant effect on performance.*

**Keywords: Work Ethic, Work Discipline, Motivation, Performance**



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ZAINUDIN  
NPM : 194241016  
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul tesis : Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2021  
Yang menyatakan,

  
**ZAINUDIN**

## **RIWAYAT HIDUP**

Zainudin, dilahirkan di Telango pada tanggal 16 September 1971 dari ayah ZAINAL dan ibu MASIJA. Ia anak kedua dari Tiga bersaudara. Pada tahun 1999 ia menikah dengan Yuliana, dan dikaruniai 1 orang putra, 2 putri yaitu MUHAMMAD AHLUL ADLI, DIANA APRILIA PUTRI, AYU HUMAIRAH.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1985 di SDN 1 Saterio. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 1988 di SMP Sanudin Pkl. Balai. Dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 1991 di SMEA PGRI Pangkalan Balai. Pada tahun 2002 masuk ke Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda Palembang Jurusan Ilmu Hukum dan lulus pada tahun 2006. Pada tahun 2019, ia memasuki Program Pascasarjana Program studi Magister Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 1998, ia mulai bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 7 Banyuasin III, Tahun 2002 di Dinas Pendidikan Kab. Banyuasin, Tahun 2006 di Kantor Lurah Kenten Kecamatan Talang Kelapa Kab. Bnyuasin. Mulai tahun 2020 ia bekerja di Kantor Camat Talang Kelapa Kab, Banyuasin.

Palembang, Maret 2021

**ZAINUDIN**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK.....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teoritis .....	12
1. Kinerja.....	12
2. Motivasi Kerja.....	19
3. Etos Kerja.....	31
4. Disiplin Kerja .....	39
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan .....	46
C. Kerangka Berpikir .....	47
D. Hipotesis Penelitian.....	52

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	53
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	54
C. Rancangan Penelitian .....	55
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	55
E. Skala Pengukuran .....	58
F. Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	59
G. Analisis SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> )-PLS .....	61

### **BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Analisis .....	72
B. Hasil Pembahasan .....	101

### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	109
B. Implikasi Kebijakan .....	110
C. Saran.....	112

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Data Capaian Kinerja Kantor Kecamatan Talang Kelapa Tahun 2019 – 2020.....	3
Tabel 1.2	Tingkat absen Karyawan Tahun 2018-2020 .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	53
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel .....	57
Tabel 3.3	Scoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	59
Tabel 3.4	Scoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	59
Tabel 3.5	Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 3.6	Evaluasi Model Struktural.....	66
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	72
Tabel 4.2	Kategori Interpretasi Rata-Rata Nilai Mean Jawaban Responden .....	77
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Kinerja.....	78
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Motivasi .....	79
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Etos Kerja.....	81
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Disiplin Kerja.....	82
Tabel 4.7	Loading Factor Variabel Kinerja.....	85
Tabel 4.8	Loading Factor Variabel Motivasi Pegawai.....	85
Tabel 4.9	Loading Factor Variabel Etos Kerja.....	86
Tabel 4.10	Loading Factor Variabel Disiplin Kerja.....	87
Tabel 4.11	Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	94
Tabel 4.12	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach .....	95
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas .....	95

Tabel 4.14	Path Coefficients .....	96
Tabel 4.15	Indirect Effects .....	100
Tabel 4.16	Evaluasi Model Struktural.....	101
Tabel 4.17	Nilai R-Square (R <sup>2</sup> ).....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	51
Gambar 3.1	Diagram Jalur Penelitian.....	67
Gambar 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	74
Gambar 4.2	Responden berdasarkan Usia.....	75
Gambar 4.3	Responden berdasarkan Pangkat/Golongan.....	76
Gambar 4.4	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1.....	88
Gambar 4.5	Full Model Setelah Dikalkulasikan 2.....	89
Gambar 4.6	Full Model Setelah Dikalkulasikan 3.....	90
Gambar 4.7	Full Model Setelah Dikalkulasikan 3.....	91
Gambar 4.8	Full Model Setelah Dikalkulasikan 4.....	92
Gambar 4.9	Full Model Setelah Dikalkulasikan 5.....	93
Gambar 4.10	Hasil uji T-Statistik Antar Variabel.....	97

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi kinerja terhadap suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menitik beratkan pada kegiatan manusianya itu sendiri. Hal ini erat kaitannya dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi motor penggerak utama dalam organisasi dalam menjalankan semua kegiatan yang ada di dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai target keberhasilan dan tujuan organisasi.

Sebesar ataupun sekecil apapun organisasi tersebut pasti didalamnya memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat dan usuhnya pada organisasi. Sumber daya manusia sebagai unsur utama organisasi memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimana hebat dan canggih teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tujuan dari



suatu organisasi tersebut. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, tentunya perusahaan berkewajiban memberikan motivasi agar pegawai memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya serta perusahaan/organisasi harus memiliki disiplin kerja yang baik agar tujuan dari perusahaan/organisasi tersebut dapat tercapai sesuai tujuan.

Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sebagai organisasi pemerintahan dan organisasi pelayanan masyarakat perlu dipacu perkembangannya dengan pembangunan diberbagai bidang. Kantor Kecamatan merupakan sebagai salah satu unit pelayanan dibidang pemerintahan yang merupakan ujung tombak dalam bidang pelayanan pemerintahan dasar diharapkan dapat memberikan pelayanan bagi masyarakat yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Unit pelayanan pemerintahan di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin yaitu pusat pelayanan kepada masyarakat diantaranya pelayanan pembuatan kartu tanda penduduk (KTP), surat keterangan bersih diri (SKBD), pengantar surat keterangan catatan kepolisian (SKCK), dan surat keterangan tidak mampu (SKTM).

Kantor kecamatan Talang Kelapa perlu melihat kinerja pegawai, agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kantor kecamatan Talang Kelapa dapat maksimal. Menurut Mahmudi (2011:5), kinerja adalah proses yang sistematis, artinya untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah atau tahap-tahap yang terencana dengan baik. Sedangkan menurut Kadarisman (2018:128), kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai Kantor kecamatan Talang Kelapa belum dapat

dikatakan optimal. Indikasi belum optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat dari data laporan capaian pada tabel berikut :

**Tabel 1.1.**  
**Data Capaian Kinerja Kantor Kecamatan Talang Kelapa**  
**Tahun 2019 – 2020**

No	Indikator	2019	2020	Keterangan
1	Kepuasan Masyarakat (IKM)	75%	70%	Menurun / Kurang Baik
2	Pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti	90%	80%	Menurun / Kurang Baik
3	Waktu pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu	85%	70%	Menurun / Kurang Baik
4	Waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu	70%	60%	Menurun / Kurang Baik

Sumber : Kantor Kecamatan Talang Kelapa, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas capaian kinerja pegawai dari tahun 2019 mengalami penurunan ditahun 2020, hal tersebut terlihat dari indikator Kepuasan Masyarakat (IKM), Pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti, Waktu pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu serta Waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu. Kinerja para pegawai di Kantor kecamatan Talang Kelapa masih belum optimal juga terlihat dari masih kurang dalam kualitas/ mutu pekerjaan contoh masih ada pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu, Tingkat kesadaran pegawai dalam kehadiran masih kurang contoh masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu bahkan ada pegawai yang tidak hadir tanpa memberi keterangan, Kurang kerjasama antar sesama pegawai contoh tidak ada komunikasi yang baik yang mengakibatkan koordinasi tidak lancar.

Kantor kecamatan Talang Kelapa merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dengan pelayanan terhadap publik. Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Salah satu tujuan Kecamatan adalah meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kecamatan dan meningkatkan kinerja penyelenggaraan tugas umum pemerintahan Kecamatan. Hal ini tentunya harus didukung oleh beberapa faktor agar tujuan perusahaan itu tercapai, beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan itu adalah Etos Kerja, Disiplin Kerja serta motivasi kerja.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan organisasi yang baik. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga. Karena hal tersebut merupakan kunci dalam mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu, etos kerja, yang mana dengan etos kerja yang tinggi seorang pegawai dapat bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya. Etos kerja pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa 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 Kantor Kecamatan Talang Kelapa masih rendah. Dilihat dari masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika atasan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, laporan yang tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja. Kejujuran pegawai juga masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyoar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak mood untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa 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.

Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Octarina (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel disiplin secara terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin kerja pegawai baik, maka tingkat kinerja pegawai juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi

bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai. Salah satu gambaran rendahnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Talang Kelapa terlihat dari tingkat absen pada tahun 2018, 2019 dan 2020 dengan data sebagai berikut:

**Tabel 1.2.**  
**Tingkat absen Karyawan Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Absen Pegawai				Total Absen
		Sakit	Izin	Alfa	Cuti	
2018	37	9	23	27	17	76
2019	37	13	19	24	21	77
2020	38	10	26	29	19	84

Sumber : Kantor Kecamatan Talang Kelapa, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa dalam hal kehadiran pada beberapa tahun kebelakang 2018, 2019 dan 2020 dinilai belum maksimal, karena tingkat ketidakhadiran pegawai masih cukup tinggi, dalam setahun terdapat 76 lebih pegawai yang tidak hadir, dengan berbagai alasan. Selain absensi ada pula pegawai yang terlambat masuk jam kerja kantor, batas waktu kantor ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung pada pukul 07.30 namun masih banyak pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.

Faktor motivasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai, karena seperti yang terlihat pada Kantor Kecamatan Talang Kelapa bahwa motivasi dari instansi sangat kurang terhadap pegawai, seperti tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai

yang memiliki kinerja yang baik, pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi bekerja efektif dan tepat waktu, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Motivasi adalah hal yang paling penting bagi setiap organisasi publik atau sektor swasta. Rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Talang Kelapa juga terlihat dari kurangnya semangat pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena atasan jarang memberikan pujian kepada pegawai. Faktor lain yang bisa mendorong motivasi pegawai adalah dengan adanya fasilitas kerja lengkap dan sesuai dengan kebutuhan, karena pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Kenyataannya tidak sesuai dengan harapan karena fasilitas kerja yang tersedia di kantor Kantor Kecamatan Talang Kelapa kurang lengkap, misalnya saja tidak tersedia printer multifungsi (dilengkapi dengan mesin fotocopy).

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa”**.

## **Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa antara lain :

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talang Kelapa tergolong masih rendah. hal tersebut terlihat dari indikator Kepuasan Masyarakat (IKM), Pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti, Waktu pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu serta Waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu yg menurun pada tahun 2020

Kinerja para pegawai di Kantor kecamatan Talang Kelapa juga masih belum optimal terlihat dari masih kurang dalam kualitas/ mutu pekerjaan contoh masih ada pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu, Tingkat kesadaran pegawai dalam kehadiran masih kurang contoh masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu bahkan ada pegawai yang tidak hadir tanpa memberi keterangan, Kurang kerjasama antar sesama pegawai contoh tidak ada komunikasi yang baik yang mengakibatkan koordinasi tidak lancar.

Rendahnya etos kerja pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa 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.

Etos kerja pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak

memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka.

Kurangnya Disiplin Kerja, terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja.

Motivasi dari instansi sangat kurang terhadap pegawai, seperti tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi bekerja efektif dan tepat waktu

### **Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa

### **Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Motivasi Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.



Apakah terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

## **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

Etos Kerja terhadap Motivasi Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa

Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

### **Kegunaan Hasil Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

Sebagai sumbangan bagi Kantor Kecamatan Talang Kelapa untuk lebih memperhatikan Etos Kerja Dan Disiplin dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga Kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

Secara teoritis :

Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Etos Kerja, disiplin kerja dan Motivasi dengan Kinerja.

Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

Sebagai salah satu input atau masukan bagi Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdillah, Jogiyanto. 2011. *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis (Buku)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Abdillah, Willy, Hartono, Jogiyanto, 2014. "Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis". Yogyakarta: Andi Offset.
- Ambarita, M.H, Sudung Simatupang, dan Vivi Candra. 2020. Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 3 No 2, Juni 2020
- Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bejo, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan. Salemba Empat
- Ghozali, Latan. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin dan Moorhead. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta Selatan. Salemba Empat.
- Handayaningsih K. 2012. Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai dengan Kesejahteraan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 6 No. 1 Juni 2012: 22 – 342
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, Muhammad. 2018. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok. RajaGrafindo Persada.
- Khasanah, Uswatun. 2014. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Kumorotomo, Wahyudi, 2014, *Etika Administrasi Negara*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Mahmudi. 2011. Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3. Yogyakarta. UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Noor, Juliansyah. 2016. Metodologi Penelitian. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Octarina, Arischa. 2015. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
- Setiawan, Ferry & Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.
- Suwatno & Priansa, D, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Sigit, Soehardi, 2013, Esensi Perilaku Organisasional, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Taman Siswa, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. 2012. Definisi Etos Kerja. Jurnal (online) <http://jurnal-sdm.com/2014/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Tasmara, Toto. 2012. Membangun Etos Kerja Islam. Jakarta: Gema Insani Pers
- Tebba, Sudirman. 2003, Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf. *Dalam* Lawu, S.H, Agus Suhaila dan Riris Lestiowati. 2019. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Managerial –Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* Vol. 2 No. 1 Tahun 2019
- Wirawan. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Pustaka Pelajar