

PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA  
GUNUNGSITOLI

TESIS

Oleh :

NOVERMAN LASE  
NPM : 2220030092

*Diajukan Untuk Memenuhi salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2025

## PENGESAHAN TESIS

Nama : Noverman Lase  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2220030092  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/MSDM  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum  
Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli

Pengesahan Tesis:

Medan, Maret 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Prof. Dr., Ir., Hj. R. Sabrina, M.si

Pembimbing II

Dr. Bahril Datuk, S.E., M.M., QIA

Diketahui.

Direktur

Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum.

a/n Ketua Program Studi

Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.

**PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG  
KOTA GUNUNGSITOLI**

**NOVERMAN LASE**

**NPM: 2220030092**

**Program Studi : Magister Manajemen**

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis serta Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M.) Pada Hari Sabtu, 10 Mei 2025

**Panitia Penguji**

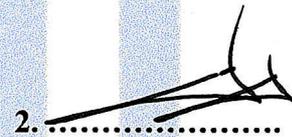
1. Assoc. Prof.Dr.Drs.SJAHRIL EFFENDY P., M.Si, M.A,M.Psi, M.H, MRE,  
CNLP.

**Ketua**

1. ....  


2. Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

**Sekretaris**

2. ....  


3. Dr. Ir. SUWITO, M.M.

**Anggota**

3. ....  


## **PERNYATAAN**

### **PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA GUNUNGSITOLI**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 10 MEI 2025

Penulis,



**NOVERMAN LASE**  
**NPM: 2220030092**

## ABSTRAK

# PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA GUNUNGSITOLI

NOVERMAN LASE  
Program Pascasarjana  
Email: [noverman.lase.21@gmail.com](mailto:noverman.lase.21@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden yang merupakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (SmartPls) untuk menguji 3 (tiga) hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Etos Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.

**Kata Kunci: Motivasi, Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.**

## ***ABSTRACT***

# **THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ETHIC AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC WORKS DEPARTMENT EMPLOYEES AND SPATIAL PLANNING IN THE CITY OF GUNUNGSITOLI.**

**NOVERMAN LASE**  
**Program Pascasarjana**  
**Email: [noverman.lase.21@gmail.com](mailto:noverman.lase.21@gmail.com)**

This study aims to identify and analyze the influence of motivation on employee performance, the influence of work ethic on employee performance, and the influence of discipline on employee performance. This research is a quantitative study with a sample size of 70 respondents, who are employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Gunungsitoli City. Data collection techniques involved distributing questionnaires. Data analysis techniques in this study used Partial Least Squares (SmartPLS) to test the three hypotheses proposed in the study. The results of this study indicate that Motivation (X1) has a positive and significant influence on employee performance (Y), Work Ethic (X2) has a positive and significant influence on employee performance (Y), and Work Discipline (X3) has a positive and significant influence on employee performance (Y) among employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Gunungsitoli City.

**Keywords :** Motivation, Work Ethic, Work Discipline, and Employee Performance.

## KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah yang maha kuasa yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis ini. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.”

Dalam menyelesaikan proposal tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal tesis. penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu S.E., M.BA selaku ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Prof. Dr., Ir., Hj. R. Sabrina, M.Si . selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis
6. Bapak Dr. Bahril Datuk, S,S.E.,M.M.,QIA selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis.
7. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua saya dan keluarga yang selalu mendukung, selalu memberikan bantuan dan mendo'akan saya tanpa hentinya sehingga saya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu terutama yang telah membantu. Peneliti hanya bisa berharap semoga TUHAN membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang

menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 15 Juli 2024  
Penulis

Noverman lase  
NPM:2220030092

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Pembatasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II .....</b>	<b>9</b>
<b>LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>9</b>
2.1.1 Manajemen dan Sumber Daya Manusia .....	9
<b>2.2. Kinerja Pegawai .....</b>	<b>13</b>
2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	13
2.2.2. Penilaian Kinerja Pegawai .....	15
2.2.3. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai .....	16
2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	17
2.2.5. Indikator Kinerja Pegawai .....	19
<b>2.3. Motivasi .....</b>	<b>20</b>

2.3.1. Pengertian Motivasi .....	20
2.3.2. Tujuan Motivasi .....	21
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	22
2.3.4. Indikator Motivasi .....	25
<b>2.4. Etos Kerja .....</b>	<b>26</b>
2.4.1. Pengertian Etos Kerja .....	26
2.4.2. Karakteristik Etos Kerja .....	28
2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	29
2.4.4. Indikator Etos Kerja .....	32
<b>2.5. Disiplin Kerja .....</b>	<b>33</b>
2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	33
2.5.2. Karakteristik Disiplin Kerja .....	35
2.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	36
2.5.4. Indikator Disiplin Kerja .....	39
<b>2.6. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>40</b>
<b>2.7. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>42</b>
2.7.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	43
2.7.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	45
2.7.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	46
<b>2.8. Hipotesis .....</b>	<b>49</b>
<b>BAB III .....</b>	<b>50</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
<b>3.1. Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>50</b>
<b>3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>50</b>
3.2.1. Lokasi .....	50
3.2.2. Waktu Penelitian .....	50
<b>3.3. Populasi Dan Sampel.....</b>	<b>51</b>
3.3.1. Populasi .....	51
3.3.2. Sampel .....	52
<b>3.4 Definisi Operasional Variabel dan Aspek Pengukuran Variabel .....</b>	<b>52</b>
3.4.1. Variabel Terikat (Y) .....	52

3.4.2. Variabel Bebas (X) .....	52
3.4.3. Aspek Pengukuran Variabel .....	53
<b>3.5. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>54</b>
1. Kuesioner (angket) .....	54
2. Studi Dokumentasi .....	55
3. Observasi .....	55
<b>3.6 Teknik Analisi Data .....</b>	<b>56</b>
3.6.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	56
3.6.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	58
<b>BAB IV .....</b>	<b>61</b>
<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>61</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian.....</b>	<b>61</b>
4.1.1 Deskripsi Penelitian .....	61
4.1.2 Deskripsi Responden .....	61
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian .....	63
4.1.4 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	79
4.1.5 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	84
<b>4.2 Pembahasan .....</b>	<b>88</b>
4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	89
4.2.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	90
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	91
<b>BAB V .....</b>	<b>93</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>93</b>
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran .....	94
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	95
<b>Daftar pustaka .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai.....	2
Tabel 2.1 Absensi Pegawai Dinas Pupr Kota Gunungsitoli .....	5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Waktu Penelitan.....	51
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Subbag Dinas PUPR Kota Gunungsitoli .....	51
Tabel 3.3 Aspek Pengukuran Variabel.....	53
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert .....	54
Tabel 4.1 Identitas Responden.....	61
Tabel 4.2 Skala Pengukuran Likert .....	63
Tabel 4.3 Bobot score skala pengukuran likert .....	63
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	63
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi.....	68
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Etos Kerja .....	72
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja .....	75
Tabel 4.8 Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	79
Tabel 4.9 Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Motivasi) .....	80
Tabel 4.10 Uji Validitas Konvergen Variabel X2 (Etos Kerja) .....	80
Tabel 4.11 Uji Validitas Konvergen Variabel X3 (Disiplin Kerja).....	80
Tabel 4.12 Hasil Pengujian AVE .....	82
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i> .....	82
Tabel 4.14 <i>Construct Reliability and Validity</i> .....	84
Tabel 4.15 <i>R-Square</i> .....	85
Tabel 4.16 <i>F-Square</i> .....	86

Tabel 4.17 *Path Coeficients* ..... 88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Grand Theory, Meddle Theory Dan Applied Theory .....	10
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 2.3 path coefficients .....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja aparatur birokrasi atau pegawai negeri merupakan salah satu faktor penting dalam birokrasi pemerintah, dalam hal ini pegawai negeri adalah merupakan unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain pelayanan masyarakat. Setiap Organisasi Perangkat Daerah dituntut untuk cepat dan tepat, agar semakin cepat dan akurat dalam pelayanan yang diberikan maka kualitas pelayanan akan semakin baik agar kepuasan pelanggan dapat tercapai. Dimana pelaksanaan kegiatan pelayanan kantor diarahkan kepada pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja. Efisiensi berkaitan dengan 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.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli memiliki kewenangan untuk mengatur rumah tangga organisasi, serta melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Wali Kota Gunungsitoli, yang membawahi beberapa bidang diantaranya : Bidang Sumber Daya Air, Bidang Marga, Bidang Cipta Marga, Bidang Penataan Ruang dan Bidang Peralatan. 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 dalam

pelayanan. Semangat kerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai memberikan hasil kerja atau kinerja berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada di dalam setiap kantor/dinas tempat bekerja.

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bertanggung jawab dalam hal keterampilan, usaha, dan kesempatan. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat, kemampuan dan minat dalam menafsirkan pendelegasian tugas, Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin tinggi pula kinerja (Abdurrahman et al., 2019). Dari hasil prasurevey diperoleh bahwa kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli belum optimal. Hal ini terlihat dari campaign kinerja pegawai sebagaimana disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel :1.1**  
**Tabel kinerja Pegawai**

<b>Variabel</b>	<b>Target Kinerja</b>	<b>Persentase</b>	<b>Kriteria</b>	
<b>Kinerja Pegawai</b>	Tahun 2017	85,00 %	Baik	
	Tahun 2018	81,34 %	Baik	
	Tahun 2019	76,45 %	Cukup Baik	
	Tahun 2020	69,12 %	Cukup Baik	
	Tahun 2021	64,23 %	Cukup Baik	

Sumber Data :Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli dari tahun ketahun mengalami penurunan, dan nilainya masih belum mencapai nilai terbaik (100%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli belum optimal. Belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli diduga disebabkan oleh masalah Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin pegawai.

Menurut Tanjung, (2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunyoto, 2015). Berdasarkan hasil penelitian, Ikhsan Abd. Wahid (2019) Bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. Motivasi pegawai masih rendah, dimana sebagian pegawai masih bekerja seadanya kurang bersemangat, tidak ada kreatifitas kerja, bahkan ada yang bermalas-malasan.

Selain Motivasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh Etos Kerja. Menurut Zulher, (2020) Etos kerja menjadi salah satu aspek penting karena merupakan proses yang dipersyaratkan, sehingga diharapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Dalam etos kerja pegawai perlu diperhatikan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan instansi/organisasi. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsi-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kedadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila di kaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang

membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang dibutuhkan dalam kehidupan.

Berdasarkan observasi lapangan Etos kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli masih belum cukup baik, dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka, pegawai tersebut mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Ketekunan dalam bekerja rendah, sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktunya dan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, Febriana Ananda Silalahi, dkk (2021), Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disamping Motivasi dan Etos kerja, Disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Afandi, (2021) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin kerja pegawai baik, maka tingkat kinerja pegawai juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi biasa memicu stress kerja pegawai atau biasa juga memicu motivasi pegawai karena beberapa pegawai cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai. Berdasarkan hasil

penelitian, Reza Nurul Ichsan dkk, (2020) secara umum Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah dan ketidak tepatan waktu ketika masuk kerja. Disamping itu sebagian pegawai tidak begitu mentaati peraturan yang ada, dan itu tidak adanya sanksi yang berat untuk pegawai yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu masuk pegawai yang rendah dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2.1**  
**Absensi Pegawai Dinas Pu Kota Gunungsitoli 2017**

No	Bulan	Pegawai terlambat	Pegawai pulang sebelum waktunya	Total pegawai	% keterlambatan	% pulang sebelum waktunya
1	Januari	7	14	64	10,9 %	21,9 %
2	Februari	3	12	64	4,7 %	18,8 %
3	Maret	5	10	64	7,8 %	15,6 %
4	April	2	10	64	3,1 %	15,6 %
5	Mei	2	13	64	3,1 %	20,3 %
6	Juni	6	8	64	9,4 %	12,5 %
7	Juli	4	5	64	6,25 %	7,8 %
8	Agustus	0	3	64	0	4,7 %
9	September	2	0	64	3,1 %	0
10	Oktober	1	7	64	1,6 %	10,9 %
11	November	2	6	64	3,1%	9,4 %
12	Desember	8	2	64	12,5 %	3,1 %

Sumber : Absensi Pegawai Dinas PU Kota Gunungsitoli

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Gunungsitoli antara lain :

1. Kinerja pegawai masih kurang optimal, terlihat capaian kinerja pegawai yang belum mencapai kriteria terbaik.
2. Motivasi pegawai masih rendah terlihat dari sebagian pegawai masih bekerja seadanya kurang bersemangat, tidak ada kreatifitas kerja, bahkan ada yang bermalas-malasan.
3. Etos kerja pegawai belum cukup baik, dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka, pegawai tersebut mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Ketekunan dalam bekerja rendah, sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktunya dan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja.
4. Tingkat kedisiplinan pegawai rendah dimana terdapat pegawai dengan tingkat kehadiran yang rendah dan ketidak tepatan waktu ketika masuk kerja serta tidak mentaati peraturan yang berlaku.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.

Disamping itu, karena pegawai di Dinas Perkerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli terdiri dari PNS dan non PNS, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada PNS saja.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli?
2. Apakah ada Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli?
3. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1. Secara teoristis

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

### 2. Secara praktis

#### a. Bagi peneliti

peneliti ini digunakan sebagai persyaratan guna memperoleh Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan untuk menambah pengetahuan dalam memahami MSDM, khususnya menyangkut kinerja pegawai. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah di dapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satu yang sedang dihadapi oleh organisasi.

#### b. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kota Gunungsitoli.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat di pergunakan sebagai bahan dalam penyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen dan Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Manajemen**

###### **a. Pengertian Manajemen**

Landasan teori merupakan segala bahan bacaan atau teori-teori relevan yang menjadi referensi dalam penelitian. Dalam penentuan teori-teori yang digunakan sebelumnya peneliti akan menentukan terlebih dahulu mana *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*.

*Grand theory* adalah sekumpulan teori makro yang menjadi dasar dalam lahirnya teori-teori selanjutnya dalam level yang berbeda. *Grand theory* ini masuk pada level makro yang artinya berbicara tentang struktur dan tidak berbicara tentang fenomena mikro. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen.

*Middle theory* adalah teori yang berada pada level mezo atau menengah, yang dimana fokus kajiannya adalah makro dan mikro. *Middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

*Applied theory* adalah teori yang berada pada level mikro dan siap untuk diaplikasikan dan konseptualisasi. *Applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari pengaruh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelas digambarkan pada gambar 2.1 berikut ini :



**Gambar 2,1 Grand theory, Middle theory, Applied theory**

Menurut Asemah et al., (2021), suatu organisasi mengatur dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dan material dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Manajemen dapat dilihat sebagai proses koordinasi, pengaturan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengarahan kegiatan dalam suatu

organisasi, sehingga dapat menggunakan input minimum untuk mencapai output maksimum (Ekharefo et al., 2013).

Menurut Terry, (2021) manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang di lakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari pendapat ahli diatas dapat di simpulkan Manajemen adalah proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini bertujuan untuk mengoordinasikan dan mengatur sumber daya manusia serta material dengan efisien, sehingga dapat meminimalkan input dan memaksimalkan output.

Pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya

organisasi/perusahaan, baik sumber daya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

#### **b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hamali, (2018) menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumberdaya.

Menurut Prasadja Ricardianto,(2018) menyatakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut Suparyadi, (2015) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2016) mengatakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bray & Rey (2015) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia.

## **2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya (Prasetyowati & Handoko, 2016).

Menurut Jufrizen (2021) Peran penting dari sebuah kinerja berhubungan dengan laba atau pendapatan dari sebuah perusahaan tersebut. Apabila kinerja dari sebuah perusahaan tersebut baik maka akan menghasilkan laba atau pendapatan yang bisa membantu perekonomian keluarga dari manusia yang berkerja di perusahaan tersebut.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Harahap & Tirtayasa (2020) mengatakan Kinerja pegawai sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila pegawai mengetahui apa

yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah pegawai mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil.

Definisi lain datang dari Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Ary & Sriathi (2019) definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan dari pernyataan tersebut ialah Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

### **2.2.2 Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Jufrizen (2018) Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan, Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut.

Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Selanjutnya diterangkan Menurut Putra & Adnyani (2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan.

Menurut Rani & Mayasari (2015) Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui

penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik.

Menurut Elizar & Tanjung (2018) penilaian kerja sama dengan kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Berdasarkan pengertian diatas penilaian kinerja dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan, dengan adanya penilaian kinerja proses kinerja pada karyawan semakin meningkat.

### **2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Sabrina (2021), manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu:

1. Meningkatkan prestasi karyawan

Produktivitas dan permasalahan yang terjadi kepada karyawan dapat diketahui melalui hasil pekerjaan yang mereka selesaikan. Melalui umpan balik atas penilaian tersebut, karyawan dapat memperbaiki kesalahan atau meningkatkan kinerja mereka di waktu selanjutnya.

2. Standar kompensasi yang layak

Besarnya upah atau kompensasi yang layak bagi karyawan dapat ditentukan sesuai dari hasil evaluasi prestasi yang dilakukan manajer. Keputusan manajer untuk memberikan upah, bonus, insentif, maupun bentuk kompensasi lainnya yang layak dan adil dipengaruhi oleh hasil penilaian prestasi ini.

### 3. Penempatan karyawan

Promosi, mutasi, transfer dan demosi karyawan wajar akan terjadi pada waktu-waktu tertentu. Untuk meminimalisir kesalahan dalam penempatan karyawan yang tepat, manajer dapat memanfaatkan hasil penilaian prestasi ini sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan.

### 4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi prestasi yang diterima oleh manajer memberikan gambaran perlu atau tidak pelatihan dan pengembangan dilakukan. Ketika hasil menunjukkan nilai negatif atau masih banyak kekurangan di sana-sini, maka perlu diadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baik yang lama maupun yang baru.

### 5. Jenjang karir

Hasil evaluasi prestasi memungkinkan manajer untuk menyusun jalur karir karyawan berdasarkan prestasi yang telah mereka capai.

### 6. Penataan staf

Ketepatan atau kebaikan manajemen dalam mengatur sumberdaya manusia tercermin dari hasil baik buruknya evaluasi prestasi yang dilakukan.

## **2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Wirawan & Rahardja (2015) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

- 2) Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan yang tinggi atau rendah.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2013) adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **2.2.5 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja Mangkunegara (2017) menyatakan yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Pelaksana Tugas

Pelaksana tugas adalah Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

### 3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

Menurut Murti & Srimulyani (2013) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Menurut Rachmawati (2017) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan. Menurut Wibowo (2015) Motivasi mencerminkan kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan seseorang tersebut dalam perilaku organisasi.

Menurut Astuti (2019) motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Jufrizen (2018) motivasi adalah Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Yusuf & Suci (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Menurut Hasibuan dalam Soetrisno (2016) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari beberapa pendapat yang sudah ada dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

### **2.3.2 Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
12. Meningkatkan kinerja karyawan

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi pegawai oleh pimpinannya merupakan suatu proses motivasi dalam bekerja, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimaksud adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban, Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Kerumitan ini disebabkan oleh:

- 1) Kebutuhan tidak sama untuk semua karyawan dan berubah dari waktu ke waktu. Selain itu kebutuhan yang berbeda pada setiap tingkat sangat memperumit tindakan motivasi manajer. Di mana sebagian besar manajer sangat ambisius termotivasi untuk mencapai kepuasan.

- 2) Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut memengaruhi pribadi pegawai tersebut.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tirtayasa (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Faktor-faktor motivasi yaitu:

1. Promosi

Promosi merujuk pada peningkatan jabatan atau tanggung jawab dalam pekerjaan. Ini adalah faktor motivasi yang signifikan karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi. Promosi sering kali disertai dengan kenaikan gaji, peningkatan status, dan tanggung jawab yang lebih besar, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merujuk pada pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka telah mencapai sesuatu yang signifikan atau penting, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Prestasi yang diakui juga dapat memotivasi pegawai untuk terus bekerja keras dan berusaha mencapai tujuan yang lebih tinggi.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Aspek ini merujuk pada seberapa menarik atau bermaknanya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Jika pekerjaan tersebut memberikan tantangan, variasi, dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan puas. Pekerjaan yang dianggap penting dan bermakna bagi pegawai dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan tanggung jawab.

#### 4. Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kinerja atau kontribusi mereka. Ini bisa berupa penghargaan formal seperti bonus, penghargaan karyawan terbaik, atau penghargaan informal seperti ucapan terima kasih dari atasan. Penghargaan memberikan pengakuan atas upaya dan prestasi, yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.

#### 5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merujuk pada beban kerja dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai. Ketika pegawai diberikan tanggung jawab yang lebih besar, ini bisa menjadi faktor motivasi karena menunjukkan bahwa organisasi mempercayai kemampuan mereka. Tanggung jawab yang tepat dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, serta memotivasi pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

#### 6. Pengakuan

Pengakuan adalah penghargaan atas kontribusi atau pencapaian karyawan. Pengakuan ini bisa berupa pujian dari atasan, penghargaan formal, atau bahkan apresiasi dari rekan kerja. Pengakuan membantu

karyawan merasa dihargai dan diakui atas kerja keras mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

#### 7. Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja berarti pencapaian tujuan atau hasil yang diinginkan dalam pekerjaan. Ketika karyawan berhasil mencapai target atau menyelesaikan proyek dengan baik, mereka merasa lebih termotivasi dan puas. Keberhasilan ini sering kali menjadi indikator bahwa mereka berada di jalur yang benar dan mendorong mereka untuk terus berusaha mencapai kesuksesan yang lebih besar.

Menurut Nugroho (2015) mengatakan bahwa motivasi merupakan semangat atau gairah dari dalam yang disebabkan oleh kebutuhan atau keinginan sehingga mendorong seseorang menggerakkan seluruh energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

##### 1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

##### 2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerjayang baik yaitu nyaman dan

mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

### 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Beberapa indikator motivasi. Menurut George Jennifer & Jones (2012) yakni:

#### 1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

#### 2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

#### 3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

## **2.4 Etos Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam

kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Menurut Sinamo (2014) menyatakan Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sedangkan Menurut Jansen dalam Rahayu et al (2017) mengemukakan Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar. Sedangkan Chaplin dalam Ruby Cahyadi (2013:4) menyatakan bahwa Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Dalam Purnomo & Nugroho (2023) menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya.

Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya.

Menurut Priansa (2018) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu – individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.

#### **2.4.2 Karakteristik Etos Kerja**

Menurut Priansa (2016) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

- 1) Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi

bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira-perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong.

- 2) Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.
- 3) Dapat Diandalkan Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

### **2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Priansa (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

a. Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

1) Agama.

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja.

3) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4) Usia.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

5) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Eksternal Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

1) Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

2) Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3) Kondisi Lingkungan (Geografis)

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

4) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang proterhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

#### 5) Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat.

### **2.4.4 Indikator Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2014) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

#### a. Kerja cerdas

- 1) Bekerja cerdas penuh kreativitas
- 2) Bekerja tekun penuh keunggulan

#### b. Kerja keras

- 1) Bekerja keras penuh semangat
- 2) Bekerja benar penuh tanggung jawab
- 3) Bekerja tuntas penuh integritas

#### c. Kerja ikhlas

- a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
- b. Bekerja serius penuh kecintaan
- c. Bekerja paripurna kerendahan hati

Adapun indikator - indikator didalam etos kerja (Setiawan & Dewi, 2014).

1. Penuh tanggung jawab
2. Semangat kerja yang tinggi
3. Berdisiplin
4. Tekun dan serius
5. Menjaga martabat dan kehormatan.

## **2.5 Disiplin Kerja**

### **2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan.

Selain pentingnya disiplin kerja dalam bekerja pegawai juga harus pandai mensyukuri gaji dan fasilitas yang mereka terima karena pada umumnya factor kepuasan kerja adalah gaji dan fasilitas bila pegawai bisa menerima dan mensyukuri gaji dan fasilitas tempat ia bekerja maka kemungkinan ia akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja namun apa bisa ia tidak bias menerima dan mensyukuri gaji yang di berikan kepadanya maka para pegawaipun akan

susah untuk mendapatkan kepuasan kerjanya sehingga berdampak kepada kurang efesiennya kinerja para pegawai (Arianty, 2016). Menurut Jufrizen (2021) karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Menurut Nurrofi (2012) Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari Pegawai dan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan – peraturannya ditaati oleh sebagian besar para Pegawai atau pegawainya. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai.

Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat motivasi tinggi akan senantiasa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, menaati peraturan yang berlaku dan standar mutu yang ditetapkan oleh organisasi akan mudah dicapai (Syahrial & Chalidyanto, 2014).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau anggota suatu organisasi ingin mematuhi dan menegakkan peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai & Sagala (2015) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retibutive Discipline*)

Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3. Perspektif Hak-Hak Individu Perspektif (*Individual Right Perspective*)

Hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### **2.5.2 Karakteristik Disiplin Kerja**

Perilaku disiplin kerja, Menurut Rivai & Sagala (2015) tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan
3. Adanya ketaatan. Disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis.
  - a. *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena kesadaran dari dalam diri seseorang secara sukarela mematuhi peraturan karena ia merasa telah menjadi bagian dalam organisasi.

- b. *Command discipline*. Disiplin yang muncul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Menurut Handoko (2016) membagi disiplin kerja menjadi tiga macam kedisiplinan, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan upaya preventif bagi pegawai agar tidak melanggar aturan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini karyawan mempertahankan disiplin diri mereka bukan hanya karena mereka dipaksa oleh manajemen. Untuk aturan seperti: ketekunan penggunaan jam kerja menghormati tenggat waktu menyelesaikan pekerjaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah penanganan terhadap pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif melibatkan pengenalan hukuman yang lebih erat untuk pelanggaran berulang sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk mengamalkan tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat diterapkan. Tahapan sanksi progresif adalah teguran lisan teguran tertulis skorsing dan pemberhentian.

### **2.5.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Nurrofi (2012) faktor yang memengaruhi disiplin karyawan diantaranya adalah:

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap bisnis karena kepemimpinan dalam bisnis selalu menjadi contoh bagi karyawan. Bawahan meniru apa yang dilihatnya setiap hari.

3. Peraturan

Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas, pasti, dan diinformasikan kepada mereka.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan memberikan tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Pengawasan pimpinan

Pengawasan manajemen diperlukan untuk mengarahkan para petugas agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan yang telah direncanakan. Dengan pengawasan seperti itu beberapa karyawan akan terbiasa menegakkan disiplin kerja.

6. Perhatian kepada pegawai

Seorang karyawan tidak hanya senang ketika menerima gaji yang tinggi

dan pekerjaan yang menantang tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari atasannya. Keluhan dan masalah mereka ingin didengar dan solusi dicari dll.

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap

peraturan perusahaan akan semakin baik.

## 5 Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

### 2.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2015) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 3 (tiga) indikator seperti:

1. Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman.
3. Ketaatan pada standar kerja, Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya eraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut S. P. Hasibuan (2017) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan

disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinansangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan, antara lain:

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	2021	1. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan 2. pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; 3. pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan;
2	Ahmad Afandi, Syaiful Bahri	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2020	1. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. kinerja karyawan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**  
**(lanjutan)**

No	Nama	Judul penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
3	Ikhsan Abd. Wahid	Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali	2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>4. Motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
4	Kadek Darmawan & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Buleleng	2022	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. disiplin kerja berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, diterapkan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat</li> <li>2. etos kerja berkontribusi positif bagi kinerja pegawai.</li> </ol>
5	M. Effendi , Febrie Yogie	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2019	terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6	Muhammad Syamsul Hidayat dkk	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa	2024	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Disiplin Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
7	Reza Nurul Ichsan <sup>1)</sup> , Eddi Surlianta <sup>2)</sup> , Lukman Nasution <sup>3)</sup>	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan	2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan.</li> </ol>
8	Sheila A. Yughi, dkk	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada	2022	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. kiat pangan persada.</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. kiat pangan persada.</li> </ol>

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**  
**(lanjutan)**

No	Nama	Judul penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
9	Rissa Mulia Artha dkk	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang	2020	1. Etos kerja, disiplin kerja dan motivasi secara individu (parsial) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
10	Febriana Ananda Silalahi,dkk	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam	2021	1. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin Kerja, Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
11	Khoirul Anam, Ainur Rifqi	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Ekonomi Pekerja Kuli Angkut (Manol) Di Upt Tpi Mayangan	2019	1. etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan ekonomi. 2. secara simultan etos kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada peningkatan ekonomi.
12	Gina Octaviani, Muhardi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	2022	1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Sumber : Google Scholar

## 2.7 Kerangka Konseptual

Mempermudah pemahaman dalam melakukan penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka penelitian teoritis yang menunjukkan pengaruh motivasi, etos

kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sistematika kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

### **2.7.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Uno (2012) motivasi adalah suatu kekuatan dalam diri orang yang akan memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai adalah merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada hubungan yang erat antara motivasi dan kinerja pegawai, di mana tingkat motivasi yang tinggi sering kali berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kualitas kerja, kreativitas, dan inisiatif. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi cenderung mengalami penurunan kinerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, serta menunjukkan rendahnya keterlibatan dan loyalitas terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai melalui pengakuan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi 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 merupakan salah satu pendorong bagi seseorang agar mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Wicaksono, 2014).

Menurut J. S. Hasibuan & Silvy (2019) merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Oleh karena itu motivasi harus ditransmisikan kepada setiap orang dan terutama para karyawan yang bekerja di perusahaan agar produktivitas perusahaan meningkat. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Meningkatkan kinerja karyawan menambah nilai bagi bisnis itu sendiri dan produktivitas karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

### **2.7.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sinamo (2014) menyatakan Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja yang kuat memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang menginternalisasi etos kerja yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab yang konsisten dalam pekerjaan mereka. Etos kerja yang baik mencerminkan komitmen terhadap kualitas, ketepatan waktu, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi. Sebaliknya, etos kerja yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang tidak optimal, kurangnya inisiatif, dan kualitas kerja yang tidak memenuhi standar. Dengan demikian, pengembangan etos kerja yang positif di lingkungan kerja adalah kunci untuk mencapai kinerja pegawai yang unggul dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

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. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan 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. 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 sehingga dapat tercapai.

Sedangkan Chaplin dalam Ruby Cahyadi (2013:4) menyatakan bahwa Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan Abd. Wahid 2019), (Febriana Ananda Silalahi,dkk 2021), (Rissa Mulia Artha dkk 2020) bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini semakin baik etos kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

### **2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sinambela (2019) disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin yang baik tercemin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam memenuhi tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas dan meminimalkan kesalahan. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja sering kali mengarah pada kinerja yang tidak stabil, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta meningkatnya tingkat kesalahan dan kelalaian. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang baik merupakan kunci untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

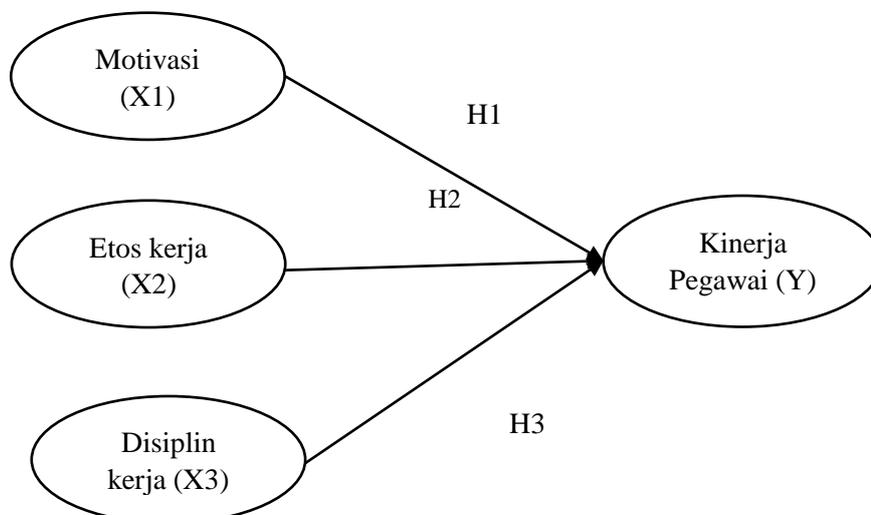
Disiplin kerja merupakan peraturan yang seharusnya ditaati oleh karyawan yang berada di lingkungan kerja agar menunjang penyelesaian pekerjaan dan juga membentuk karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dimata masyarakat luas. Menurut (Arianty, 2016) faktor tingkat kedisiplinan manusia dapat dijadikan sebagai tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota gunungsitoli dapat terwujud apabila pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota gunungsitoli bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam

instansi ( Hasibuan, 2013 ). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota gunungsitoli tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam instansi tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota gunungsitoli bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, Lukman Nasution, 2020),( Kadek Darmawan & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi 2022), (M. Effendi , Febrie Yogie 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Dari uraian sebelumnya maka dapat di gambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

## 2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2014) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka dari itu rumusan masalah biasanya disusun dalam wujud pertanyaan. Hipotesis akan di uji kebenarannya dengan menggunakan data yang berguna untuk memberikan kebenaran dari pada hipotesis. Berdasarkan teori dan kerangka konseptual yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka konseptual di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.
- H2 : Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Sugiyono (2018) mengemukakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini akan menjelaskan Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

#### **3.2. Tempat dan Jadwal Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli Jl. Pramuka Moawo Desa Sa'ewe Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22811.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan pada Bulan Juni sampai dengan selesai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini.

**Tabel 3.1. Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																															
		Juli 2024				Agu 2024				Sep 2024				Okt 2024				Nov 2024				Des 2024				Jan 2025				Feb 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Observasi	■	■	■	■																												
2	Pengajuan Judul					■	■																										
3	Persetujuan Judul							■																									
4	Pengerjaan Proposal									■	■	■	■																				
5	Bimbingan Proposal									■	■	■	■																				
6	Seminar Proposal													■																			
7	Revisi Proposal													■																			
8	Bimbingan Tesis													■	■	■	■	■	■	■	■												
9	Penyebaran Angket, Pengumpulan dan Pengolahan Data													■	■	■	■	■	■	■	■												
10	Seminar Hasil																					■	■	■	■	■	■	■	■				
11	Sidang Meja Hijau																													■	■	■	■

**3.3. Populasi dan Sampel**

**3.3.1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan total dari seluruh unsur yang ada pada sebuah penelitian (Juliandi et al., 2014). Populasi dapat diartikan sebagai seluruh komponen yang ada di dalam sebuah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli, yang berjumlah 70 orang, tidak termasuk Kepala Dinas.

**Tabel 3.2.**

**Jumlah Pegawai Subbag Dinas PUPR Kota Gunungsitoli**

No	Pegawai	Jumlah pegawai
1	Bidang Marga	18
2	Bidang Tata Ruang	10
3	Bidang Bina Konstruksi	4
4	Bidang Cipta Karya	8
5	Bidang Sumber Daya Air	8
6	Bidang UPTD Peralatan	5
7	Bidang UPTD SPAM	5
8	Kasub Bag. Kepegawaian	6
9	Sekretariat	6
Total Jumlah Pegawai		70 Orang

### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono, (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Informasi dan karakteristik dari sampel itu akan digunakan sebagai kesimpulan untuk mewakili populasi. Bila jumlah populasi kecil ( $< 100$ ) maka sampel adalah mengingat bahwa populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 responden

### **3.4. Definisi Operasional Variabel dan Aspek Pengukuran Variabel**

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil rumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tidak bebas atau merupakan salah satu penyebab.

#### **3.4.1. Variabel Terikat (Y)**

Menurut Sugiyono (2015) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

#### **3.4.2. Variabel Bebas (X)**

Menurut Sugiyono (2015) Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, etos kerja dan disiplin kerja.

- a. Motivasi kerja (X1) Menurut Yusuf (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.
- b. Etos kerja (X1) Menurut Darmawan (2013) Seseorang memiliki etos kerja dengan intensitas tinggi dicirikan dengan upaya kerja keras, menggunakan waktu dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang bernilai di tempat kerja.
- c. Disiplin kerja (X3) Menurut Sutrisno (2019) Disiplin kerja adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

### 3.4.3. Aspek Pengukuran Variabel

**Tabel 3.3 Aspek Pengukuran Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksana tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2017)
2	Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.	1. Perilaku karyawan 2. Usaha karyawan 3. Kegigihan karyawan  (George Jennifer & Jones, 2012)

3	Etos kerja (X2)	Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.	1. Kerja cerdas 2. Kerja keras 3. Kerja ikhlas  (Sinamo, 2014)
4	Disiplin kerja (X3)	Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau anggota suatu organisasi ingin mematuhi dan menegakkan peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja  (Rivai & Sagala 2015)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2015) Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu daftar pertanyaan (Questionnaire).

#### 1. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono, (2015) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya lalu diolah menjadi sebuah data.

**Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono

## **2. Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan informasi dengan mempelajari dokumen-dokumen untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara di mana peneliti kualitatif dapat memvisualisasikan perspektif subjek melalui materi tertulis atau dokumen lain yang dihasilkan langsung oleh orang-orang yang terlibat. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengambilan gambar/foto ketika observasi, dan wawancara.

## **3. Observasi**

Observasi adalah metode khusus untuk mendapatkan fakta melalui pengamatan untuk mendapatkan data guna melengkapi proses penelitian. Pendapat dari Cart Wright observasi merupakan proses mengamati, memvisualisasikan serta merekam perilaku sistematis dengan tujuan tertentu. Teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memaksa peneliti terjun langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan di lapangan.

Penelitian ini menggunakan metode observasi terbuka peneliti secara kolektif mengumpulkan data dan mengutip dari sumber tempat peneliti melakukan penelitian. Dengan cara ini, subjek penelitian mengetahui dari awal hingga akhir kegiatan peneliti, namun peneliti mungkin tidak jujur atau samar-samar dalam beberapa waktu, hal tersebut dilakukan untuk menghindari jika data yang diminta bersifat sensitif.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM PLS Outer Model dan Inner Model.

#### **3.6.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

*Outer model* merupakan model pengukuran untuk mengetahui hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. *Outer model* merupakan pengujian untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

##### **3.6.1.1. *Convergent Validity***

Validitas konvergen mengukur hubungan dari setiap konstruk, uji validitas konvergen yang ada di dalam PLS (*Partial Least Square*) dengan indikator reflektif dapat dinilai berdasarkan loading factor yang ada pada seluruh indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of Thumb* dapat digunakan untuk validitas konvergen yaitu untuk *outer loading* dengan nilai > 0,70 berarti konstruk tersebut mempunyai validitas konvergen yang baik atau valid. (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

##### **3.6.1.2. *Discriminant Validity***

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai AVE (*Average Variant Extracted*) dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). AVE (*Average Variant Extracted*)

setiap variabel adalah lebih besar dari 0.5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid. Jika nilai HTMT  $< 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Pengujian *discriminant validity* juga dapat dilihat dari nilai *cross loading* tiap-tiap indikator pernyataan terhadap variabel. Bila nilainya  $> 0,70$  maka konstruk yang digunakan melalui *validity discriminant* yang baik atau valid.

### **3.6.1.3. Construct reliability and validity**

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018).

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Pengujian reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* yaitu  $> 0,6$  serta nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$ . Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

### 3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect* dan (b) total effect (Juliandi, 2018).

#### 3.6.2.1 *R-Square*

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (*exogen*). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah *substantial* (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah *moderate* (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

#### 3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (*exogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2018).

Kriteria *F-Square* Menurut Juliandi, (2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

#### 1. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi endogen (Juliandi, 2018) . Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka

signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Pengambilan keputusan dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada *path coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga diperoleh nilai T tabel adalah 1,96. Adapun kriteria dari uji statistik t Ghazali (2016) :

1. Jika nilai T statistik  $< T$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Artinya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan.

2. Jika nilai T statistik  $> T$  tabel 1,96 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen signifikan.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Penelitian

Pada penelitian deskriptif kuantitatif kegiatan analisis data meliputi penyajian dan pengolahan data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Motivasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.

##### 4.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner online kepada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir dan lama kerja.

**Tabel 4.1**  
**Identitas Responden**

No.	Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	62	88%
		Perempuan	8	12%
		Total	70	100%
2	Usia	31-40 Tahun	30	43%
		41-50 Tahun	40	57%
		Total	70	100%
3	Pendidikan	SMA	13	19%
		D3	3	4%
		S1	46	66%

		S2	8	11%
		Total	70	100%
4	Masa Kerja	5-10 tahun	14	20%.
		11-15 tahun	45	64%
		16-20 tahun	11	16%.
		Total	70	100%

*Sumber: hasil pengolahan data google form online (2024)*

Dari tabel 4.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 88% sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli adalah laki-laki, hal ini dikarenakan mayoritas pegawai melakukan pekerjaan di bidang pembangunan, oleh sebab itu maka pekerjaan lebih melibatkan laki-laki dibanding dengan perempuan.

Usia dengan mayoritas terbesar adalah rentang usia 41-50 Tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 57%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan lebih semangat dan produktif dalam melakukan pekerjaannya, maka akan berpengaruh pada kinerja yang dicapai pegawai guna mewujudkan tujuan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.

Jenjang pendidikan responden terbanyak sekitar 66% adalah jenjang pendidikan Strata 1/S1. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi. Masa kerja responden terbanyak sekitar 64% adalah masa kerja 11-15 tahun. Hal ini berarti bahwa karyawan yang lama bekerjanya 11-15 tahun masih memiliki keinginan atau semangat kerja yang tinggi untuk mengembangkan karir sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik guna mewujudkan tujuan instansi.

#### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Dalam menggunakan variabel, dilakukan dengan bobot skala likert :

**Tabel 4.2. Skala Pengukuran Likert**

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Berdasarkan bobot skala likert tersebut, skor nya dikategorikan menjadi :

**Tabel 4.3. Bobot Score Skala Pengukuran Likert**

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat tidak baik	1-<1,8
2.	Kurang baik	1,8-<2,6
3.	Sedang	2,6-<3,4
4.	Baik	3,4<4,2
5.	Sangat baik	4,2-<5

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli jawaban responden tentang variable kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.4  
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Alternatif Jawaban													
NO	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Kualitas Kerja</b>													
1	13	18,6	51	72,9	6	8,6	0	0	0	0	70	100%	4,1
2	15	21,4	49	70,0	5	7,1	1	1,4	0	0	70	100%	4,0
<b>Total</b>													4,0
<b>Kuantitas Kerja</b>													
3	12	17,1	50	71,4	7	10,0	1	1,4	0	0	70	100%	4,0
4	17	24,3	50	71,4	3	4,3	0	0	0	0	70	100%	4,2

<b>Total</b>														4,0
<b>Pelaksana tugas</b>														
5	12	17.1	56	80.0	2	2.9	0	0	0	0	70	100%		4,1
6	17	24.3	43	61.4	9	12.9	1	1.4	0	0	70	100%		4,0
<b>Total</b>														4,0
<b>Tanggung jawab</b>														
7	11	15.7	54	77.1	4	5.7	1	1.4	0	0	70	100%		4,0
8	10	14.3	54	77.1	5	7.1	1	1.4	0	0	70	100%		4,0
<b>Total</b>														4,0
<b>Total Skor</b>														16

*Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)*

Dari tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

a. Indikator Kualitas Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “hasil kerja saya telah sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan oleh dinas PUPR Kota Gunungsitoli” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 18,6% dan menjawab “Setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 72,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (91%) dari seluruh pegawai berpendapat bahwa hasil kerja pegawai telah sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan oleh dinas PUPR Kota Gunungsitoli. Nilai skor sebesar 4,1 berarti dapat dikategorikan baik.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya melaksanakan tugas dengan teliti sesuai dengan SOP Dinas PUPR Kota Gunungsitoli” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase yaitu sebesar 21,4% dan menjawab “Setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase yaitu sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan 91% pegawai melaksanakan tugas dengan teliti sesuai dengan

SOP Dinas PUPR Kota Gunungsitoli. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator kualitas kerja adalah sebesar 4,0, dapat dikategorikan baik.

b. Indikator Kuantitas Kerja

3) Jawaban responden untuk pernyataan “saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan oleh dinas PUPR Kota Gunungsitoli.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase yaitu sebesar 17,1% dan menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase yaitu sebesar 71,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (88%) dari seluruh pegawai mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan oleh dinas PUPR Kota Gunungsitoli. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

4) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target waktu tanpa mengurangi kualitas kerja.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase yaitu sebesar 24,3% dan menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase yaitu sebesar 71,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (95%) dari seluruh pegawai berpendapat bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu tanpa mengurangi kualitas kerja. Nilai skor sebesar 4,2 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas

maka skor indikator kuantitas kerja adalah sebesar 4,0, dapat dikategorikan baik.

c. Indikator Pelaksanaan Tugas

- 5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan akurat di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase yaitu sebesar 17,1%. dan menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentase yaitu sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (97%) dari seluruh pegawai selalu dapat melaksanakan pekerjaan dengan akurat. Nilai skor sebesar 4,1 berarti dapat dikategorikan baik.
- 6) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mengikuti semua prosedur pelaksanaan tugas untuk memastikan hasil bebas dari kesalahan.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase yaitu sebesar 24,3% dan menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase yaitu sebesar 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (85%) pegawai mengikuti semua prosedur. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator pelaksanaan tugas adalah sebesar 4,0, dapat dikategorikan baik.

d. Indikator Tanggung Jawab

- 7) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya sadar bahwa kewajiban saya adalah menjalankan tugas di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.”

responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase yaitu sebesar 15,7% dan menjawab “Setuju” sebanyak 54 orang dengan persentase yaitu sebesar 77,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (92%) dari seluruh pegawai sadar bahwa kewajiban menjalankan tugas. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

- 8) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku dinas PUPR Kota Gunungsitoli.”responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase yaitu sebesar 14,3% dan menjawab “Setuju” sebanyak 54 orang dengan persentase yaitu sebesar 77,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (91%) dari seluruh pegawai berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku dinas PUPR Kota Gunungsitoli. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator tanggung jawab adalah sebesar 4,0, dapat dikategorikan baik.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator kinerja pegawai tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Gunungsitoli sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden dengan mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju. Oleh karena itu, Dinas PUPR Kota Gunungsitoli harus mampu mempertahankan

kinerja pegawai tersebut agar pegawai selalu ingin mengerjakan semua pekerjaannya dengan optimal untuk mencapai tujuan Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.

#### 4.1.3.2 Variabel Motivasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas PUPR Kota Gunungsitoli diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable motivasi (XI) sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X1)**

Alternatif Jawaban													
NO	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Perilaku karyawan</b>													
1	13	18.6	50	71.4	4	5.7	3	4.3	0	0	70	100%	4,0
2	11	15.7	50	71.4	8	11.4	1	1.4	0	0	70	100%	4,0
<b>Total</b>													4,0
<b>Usaha karyawan</b>													
3	10	14.3	45	64.3	14	20.0	1	1.4	0	0	70	100%	3,9
4	18	25.7	47	67.1	2	2.9	3	4.3	0	0	70	100%	4,1
<b>Total</b>													4,0
<b>Kegigihan karyawan</b>													
5	11	15.7	53	75.7	5	7.1	1	1.4	0	0	70	100%	4,0
6	23	32.9	31	44.3	14	20.0	1	1.4	1	1.4	70	100%	4,0
<b>Total</b>													4,0
<b>Total Skor</b>													20,9

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi bahwa:

a. Indikator Prilaku Karyawan

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu memilih perilaku yang sesuai dengan pekerjaan dengan positif yang mendukung kinerja dinas PUPR Kota Gunungsitoli” responden

menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 18,6% dan menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase 71,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (90%) dari seluruh pegawai berpendapat bahwa mampu memilih perilaku yang sesuai dengan pekerjaan dengan positif yang mendukung kinerja dinas PUPR Kota Gunungsitoli. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu bersemangat kerja di dinas PUPR Kota Gunungsitoli” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase yaitu sebesar 15,7% dan menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase yaitu sebesar 71,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (87%) pegawai selalu bersemangat kerja di dinas PUPR Kota Gunungsitoli. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator perilaku karyawan adalah sebesar 4,0, dapat dikategorikan baik.

b. Indikator Usaha Karyawan

- 3) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase yaitu sebesar 14,3% dan menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase yaitu sebesar 64,3%. Hal

ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (78%) dari seluruh pegawai memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani. Nilai skor sebesar 3,9 berarti dapat dikategorikan baik.

- 4) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase yaitu sebesar 25,7% dan menjawab “Setuju” sebanyak 47 orang dengan persentase yaitu sebesar 67,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (92%) dari seluruh pegawai berpendapat bahwa memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah. Nilai skor sebesar 4,1 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator usaha karyawan adalah sebesar 4,0, dapat dikategorikan baik.

c. Indikator Kegigihan Karyawan

- 5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu berusaha kerja dalam menyelesaikan pekerjaan di dinas PUPR Kota Gunungsitoli” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase yaitu sebesar 15,7%. dan menjawab “Setuju” sebanyak 53 orang dengan persentase yaitu sebesar 76,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (99%) dari seluruh pegawai selalu berusaha kerja dalam menyelesaikan

pekerjaan. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

- 6) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dahulu oleh atasan dinas PUPR Kota Gunungsitoli.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase yaitu sebesar 32,9% dan menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase yaitu sebesar 44,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (77%) pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dahulu oleh atasan. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator kegigihan karyawan adalah sebesar 4,0, dapat dikategorikan baik.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator motivasi tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi pegawai Dinas PUPR Kota Gunungsitoli sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden dengan mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju. Oleh karena itu, Dinas PUPR Kota Gunungsitoli harus mempertahankan motivasi tersebut agar pegawai selalu ingin mengerjakan semua pekerjaannya dengan optimal untuk mencapai tujuan instansi.

#### **4.1.3.3 Variabel Etos Kerja**

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas PUPR Kota Gunungsitoli diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable etos kerja (X2) sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Etos Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban													
NO	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Kerja cerdas</b>													
1	13	18.6	44	62.9	11	15.7	2	2.9	0	0	70	100%	3,9
2	16	22.9	42	60.0	8	11.4	4	5.7	0	0	70	100%	4,0
<b>Total</b>													3,9
<b>Kerja keras</b>													
3	15	21.4	39	55.7	13	18.6	3	4.3	0	0	70	100%	3,9
4	18	25.7	43	61.4	8	11.4	1	1.4	0	0	70	100%	4,1
<b>Total</b>													4,0
<b>Kerja ikhlas</b>													
5	14	20.0	43	61.4	12	17.1	1	1.4	0	0	70	100%	4,0
6	16	22.9	47	67.1	7	10.0	0	0	0	0	70	100%	4,1
<b>Total</b>													4,0
<b>Total Skor</b>													11,9

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel etos kerja bahwa:

a. Indikator Kerja Cerdas

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu membuat kreatifitas dalam bekerja di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 18,6% dan menjawab “Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (81%) dari seluruh pegawai berpendapat bahwa selalu membuat kreatifitas dalam

bekerja. Nilai skor sebesar 3,9 berarti dapat dikategorikan baik.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase yaitu sebesar 22,9% dan menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase yaitu sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (83%) pegawai selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator kerja cerdas adalah sebesar 3,9, dapat dikategorikan baik.

b. Indikator Kerja Keras

- 3) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu bekerja keras penuh semangat di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli..” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase yaitu sebesar 21,4% dan menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase yaitu sebesar 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (77%) dari seluruh pegawai selalu bekerja keras penuh semangat. Nilai skor sebesar 3,9 berarti dapat dikategorikan baik.
- 4) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu bekerja berdasarkan tuntutan penuh integritas di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak

18 orang dengan persentase yaitu sebesar 25,7% dan menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase yaitu sebesar 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (87%) dari seluruh pegawai berpendapat bahwa selalu bekerja berdasarkan tuntutan penuh integritas. Nilai skor sebesar 4,1 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator kerja keras adalah sebesar 4,0, dapat dikategorikan baik.

c. Indikator Kerja Ikhlas

5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu bekerja tuntas penuh rasa tulus di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase yaitu sebesar 20%. dan menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase yaitu sebesar 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (81%) dari seluruh pegawai berpendapat bahwa selalu bekerja tuntas penuh rasa tulus. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

6) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya bekerja dengan penuh kecintaan di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase yaitu sebesar 22,9% dan menjawab “Setuju” sebanyak 47 orang dengan persentase yaitu sebesar 67,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (90%) pegawai

bekerja dengan penuh kecintaan. Nilai skor sebesar 4,1 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator kerja ikhlas adalah sebesar 4,0, dapat dikategorikan baik.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator etos kerja tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum etos kerja pegawai Dinas PUPR Kota Gunungsitoli sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden dengan mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju. Oleh karena itu, Dinas PUPR Kota Gunungsitoli harus mampu mempertahankan etos kerja pegawai tersebut agar pegawai selalu ingin mengerjakan semua pekerjaannya dengan optimal untuk mencapai tujuan Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.

#### 4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas PUPR Kota Gunungsitoli diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable disiplin kerja (X3) sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)**

NO	Alternatif Jawaban												Skor
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Kehadiran</b>													
1	12	17.1	50	71.4	4	5.7	4	5.7	0	0	70	100%	4,0
2	15	21.4	42	60.0	13	18.6	0	0	0	0	70	100%	4,0
<b>Total</b>													4,0
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>													
3	16	22.9	40	57.1	10	14.3	4	5.7	0	0	70	100%	3,9
4	11	15.7	52	74.3	4	5.7	3	4.3	0	0	70	100%	4,0
<b>Total</b>													3,9

Ketaatan pada standar kerja													
5	14	20.0	34	48.6	12	17.1	9	12.9	1	1.4	70	100%	3,7
6	10	14.3	32	45.7	15	21.4	11	15.7	2	2.9	70	100%	3,5
<b>Total</b>													3,6
<b>Total Skor</b>													11,5

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

a. Indikator Kehadiran

1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah terlambat dalam bekerja di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 17,1% dan menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase 71,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (88%) dari seluruh pegawai berpendapat bahwa tidak pernah terlambat dalam bekerja. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu menggunakan waktu kerja selama jam kerja berlangsung di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase yaitu sebesar 21,4% dan menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase yaitu sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (81%) pegawai selalu menggunakan waktu kerja selama jam kerja berlangsung. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator kehadiran adalah sebesar 4,0, dapat dikategorikan

baik.

b. Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja

3) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu taat pada peraturan kerja di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase yaitu sebesar 22,9% dan menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase yaitu sebesar 57,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (80%) dari seluruh pegawai selalu taat pada peraturan kerja. Nilai skor sebesar 3,9 berarti dapat dikategorikan baik.

4) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur di dinas PUPR Kota Gunungsitoli.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase yaitu sebesar 15,7% dan menjawab “Setuju” sebanyak 52 orang dengan persentase yaitu sebesar 74,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (90%) dari seluruh pegawai berpendapat bahwa selalu bekerja dengan mengikuti prosedur. Nilai skor sebesar 4,0 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator ketaatan pada peraturan kerja adalah sebesar 3,9, dapat dikategorikan baik.

c. Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja

5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab terhadap peraturan kerja di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.”

responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase yaitu sebesar 20%. dan menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase yaitu sebesar 48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (68%) dari seluruh pegawai selalu bertanggung jawab terhadap peraturan kerja. Nilai skor sebesar 3,7 berarti dapat dikategorikan baik.

- 6) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab atas semua tugas yang di amanahkan oleh dinas PUPR Kota Gunungsitoli.” responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase yaitu sebesar 14,3% dan menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase yaitu sebesar 45,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (60%) pegawai selalu bertanggung jawab atas semua tugas yang di amanahkan. Nilai skor sebesar 3,5 berarti dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka skor indikator ketaatan pada standar kerja adalah sebesar 3,6, dapat dikategorikan baik.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator disiplin kerja tergolong baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum disiplin kerja pegawai Dinas PUPR Kota Gunungsitoli sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden dengan mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju. Oleh karena itu, Dinas PUPR Kota Gunungsitoli harus mampu mempertahankan disiplin kerja tersebut agar pegawai selalu bertanggung jawab terhadap peraturan kerja.

#### 4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) berfungsi untuk memastikan apakah indikator- indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten reliabel dan valid.

##### 4.1.4.1 *Convergen Validity*

Validitas konvergen mengukur hubungan dari setiap konstruk, uji validitas konvergen yang ada di dalam PLS (*Partial Least Square*) dengan indikator reflektif dapat dinilai berdasarkan loading factor yang ada pada seluruh indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of Thumb* dapat digunakan untuk validitas konvergen yaitu untuk *outer loading* dengan nilai  $> 0,70$  berarti konstruk tersebut mempunyai validitas konvergen yang baik atau valid. (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,834	Valid
	Y1.2	0,847	Valid
	Y1.3	0,746	Valid
	Y1.4	0,771	Valid
	Y1.5	0,858	Valid
	Y1.6	0,777	Valid
	Y1.7	0,764	Valid
	Y1.8	0,769	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dari tabel diatas, nilai *outer loading* semua pernyataan adalah  $> 0,70$ , maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen variabel kinerja pegawai adalah valid.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Motivasi)**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<b>Motivasi</b>	X1.1	0,801	Valid
	X1.2	0,863	Valid
	X1.3	0,833	Valid
	X1.4	0,826	Valid
	X1.5	0,839	Valid
	X1.6	0,785	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dari tabel diatas, nilai *outer loading* semua pernyataan adalah  $> 0,70$ , maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen variabel motivasi adalah valid

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Konvergen Variabel X2 (Etos Kerja)**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<b>Etos Kerja</b>	X2.1	0,816	Valid
	X2.2	0,759	Valid
	X2.3	0,732	Valid
	X2.4	0,834	Valid
	X2.5	0,825	Valid
	X2.6	0,746	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dari tabel diatas, nilai *outer loading* semua pernyataan adalah  $> 0,70$ , maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen variabel etos kerja adalah valid

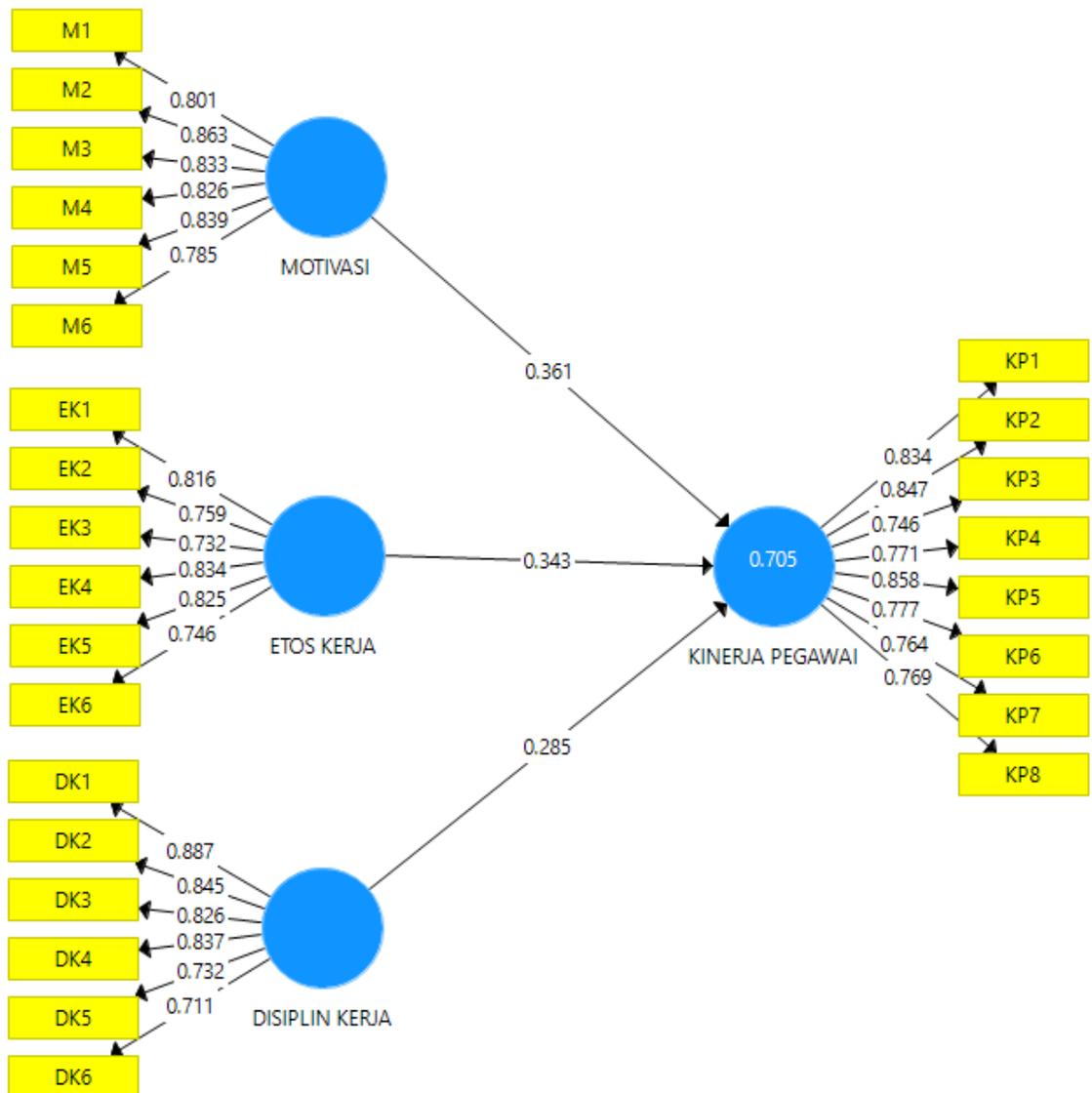
**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Konvergen Variabel X3 (Disiplin Kerja)**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<b>Disiplin Kerja</b>	X3.1	0,887	Valid
	X3.2	0,845	Valid
	X3.3	0,826	Valid
	X3.4	0,837	Valid
	X3.5	0,732	Valid
	X3.6	0,711	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dari tabel diatas, nilai *outer loading* semua pernyataan adalah > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen variabel disiplin kerja adalah valid

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen terhadap seluruh variabel penelitian, kemudian diperoleh model *path coefficients* sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Path Coefficients**

#### 4.1.4.2 Discriminant Validity

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil AVE (*Avarage Variant Extracted*).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian AVE**

Variabel	Nilai AVE	Hasil Uji
Kinerja Pegawai (Y)	0,654	Valid
Motivasi (X1)	0,618	Valid
Etos Kerja (X2)	0,635	Valid
Disiplin Kerja (X3)	0,680	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai AVE (*Avarage Variant Extracted*) setiap variabel adalah lebih besar dari 0.5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Pengujian validitas diskriminan juga dapat dilihat dari hasil nilai *cross loading* tiap indikator pertanyaan terhadap variabel. Pada penelitian ini nilai acuan yang digunakan adalah nilai di atas 0.70.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian Cross Loading**

Indikator	Motivasi (X1)	Etos Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0,619	0,427	0,887	0,713
X1.2	0,526	0,773	0,845	0,697
X1.3	0,423	0,582	0,826	0,494
X1.4	0,592	0,366	0,837	0,587
X1.5	0,410	0,490	0,732	0,539
X1.6	0,380	0,412	0,711	0,407
X2.1	0,345	0,816	0,508	0,534
X2.2	0,253	0,759	0,419	0,455
X2.3	0,184	0,732	0,394	0,398
X2.4	0,366	0,834	0,526	0,710
X2.5	0,664	0,825	0,618	0,669

Indikator	Motivasi (X1)	Etos Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
X2.6	0,443	0,746	0,469	0,430
X3.1	0,592	0,726	0,609	0,834
X3.2	0,625	0,631	0,663	0,847
X3.3	0,515	0,408	0,576	0,746
X3.4	0,653	0,351	0,526	0,771
X3.5	0,711	0,731	0,652	0,858
X3.6	0,532	0,602	0,427	0,777
Y1.1	0,407	0,424	0,592	0,764
Y1.2	0,420	0,503	0,567	0,769
Y1.3	0,801	0,213	0,392	0,449
Y1.4	0,863	0,511	0,630	0,560
Y1.5	0,833	0,438	0,490	0,572
Y1.6	0,826	0,359	0,427	0,677
Y1.7	0,839	0,451	0,548	0,641
Y1.8	0,785	0,469	0,577	0,560

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, keseluruhan variabel memiliki rata-rata nilai indikator di atas 0.70 sehingga setiap indikator pertanyaan dari keseluruhan variabel tersebut memenuhi validitas diskriminan atau valid.

#### 4.1.4.3 Construct Reliability and Validity

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Pengujian reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* yaitu  $> 0,6$  serta nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$ . Dengan pengukuran tersebut apabila

nilai yang dicapai adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Construct Reliability and Validity**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Hasil
Kinerja Pegawai (Y)	0,894	0,919	Reliabel
Motivasi (X1)	0,878	0,906	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,918	0,933	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,906	0,927	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

#### 4.1.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain:

(1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*. Berikut ini hasil pengujiannya:

##### 4.1.5.1 *R-Square*

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (*exogen*). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk.

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai = 0.75  $\rightarrow$  model adalah substansial (kuat)

2. Jika nilai = 0.50 → model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.15**  
**R-Square**

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0,705	0,692

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square di atas adalah sebagai berikut: *R-Square* model jalur I = 0,705. Artinya kemampuan variabel X yaitu motivasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 70,5% dengan demikian model tergolong moderat (sedang) mendakati substansial (kuat).

#### 4.1.5.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel *eksogen* tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*

3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*.

**Tabel 4.16**

***F-Square***

Variabel	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X1)	0,263
Etos Kerja (X2)	0,232
Disiplin Kerja (X3)	0,131

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.16 diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0,263, maka efek dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sedang/moderat.
2. Variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0,232, maka efek dari variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah sedang/moderat.
3. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0,131, maka efek dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah kecil namun mendekati sedang/moderat.

#### **4.1.5.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengaruh langsung.

##### **a) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Tujuan analisis *direct effects* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effects*) adalah sebagai berikut:

Pertama, koefisien jalur (*path coefficients*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi *T-Statistic* dan *P-Values*:

- *T-Statistic*
  - 1) Jika nilai *T-Statistic* lebih besar dari *T-Tabel* (1,96) maka signifikan
  - 2) Jika nilai *T-Statistic* lebih kecil dari *T-Tabel* (1,96) maka tidak signifikan
- *P-Values*
  - 1) Jika nilai *P-Values*  $< 0.05$ , maka signifikan
  - 2) Jika nilai *P-Values*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan

(Juliandi, 2018).

**Tabel 4.17**  
**Path Coeficients**

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,285	0,287	0,113	2,536	0,012
Etos Kerja -> Kinerja Pegawai	0,343	0,306	0,126	2,730	0,007
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,361	0,404	0,116	3,100	0,002

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dari tabel 4.17 di atas, terlihat bahwa :

1. Motivasi terhadap Kinerja Pegawai : *path coefficients* 0,285 (positif) nilai *Tstatistic* = 2,536 > T tabel 1,99 dan *P-Values* 0.012 < 0.05. Artinya, pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan.
2. Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai : *path coefficients* -0,343 (positif) nilai *Tstatistic* = 2,730 > T tabel 1,99 dan *P-Values* 0,007 < 0.05, artinya, Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai : *path coefficients* 0,361 (positif) nilai *Tstatistic* = 3,100 > T tabel 1,99 dan *P-Values* 0.002 < 0.05, artinya, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan.

## 4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai kesesuaian teori terhadap penelitian, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada 3 (Tiga) bagian

utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 88% sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli adalah laki-laki. Usia dengan mayoritas terbesar adalah rentang usia 41-50 Tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 57% dan rentang usia 31-40 Tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 43% orang. Jenjang pendidikan responden terbanyak sekitar 66% adalah jenjang pendidikan strata 1/S1 dan masa kerja responden terbanyak sekitar 64% adalah masa kerja 11-15 Tahun.

Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai *path coefecient* 0,285 (positif),  $T_{hitung} 2,536 > T_{tabel} 1,96$  dan nilai P-Values sebesar  $0,012 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas PUPR Kota Gunungsitoli. Hal ini berarti, bila motivasi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi,

Bahri (2020), Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi (2021), Ikhsan Abd, Wahid (2019), M.Effendi, Febrie Yogie (2019), Sheila A.Yughi, Dkk (2022), Muhammad Syamsul Hidayat Dkk (2024), yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data jawaban respondent dapat disimpulkan bahwa penerapan motivasi di instansi sudah baik, namun masih terdapat sebagian pegawai yang motivasinya masih belum baik. Hal ini terlihat belum semua pegawai memiliki keahlian teknik sesuai bidang pekerjaan, masih terdapat 23% pegawai yang tidak bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus di perintah, masih terdapat sebagian pegawai yang belum mampu memiliki perilaku yang sesuai dengan pekerjaan yang mendukung kinerja. Hal-hal ini perlu mendapat perhatian untuk lebih ditingkatkan agar motivasi semua pegawai optimal, sehingga dapat diharapkan berdampak pada semakin optimalnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.

#### **4.2.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan antara Etos Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai thitung  $2,034 > t_{tabel} 1,996$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,042 < 0,05$ . Hal ini berarti etos kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gina Octaviani, Muhandi (2022), Ikhsan Abd,Wahid (2019), Rissa Mulia Artha Dkk (2020), Febriana Ananda Silalahi Dkk (2021), Khoirul Anam,Ainur Rifqi (2019),Kadek Darmawan & Niluh Putu Eka Yudi Prastiwi (2022), yang menyimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan etos kerja di instansi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab bahwa pegawai selalu membuat kreatifitas dalam bekerja, selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab, selalu bekerja keras penuh semangat, selalu bekerja berdasarkan tuntutan penuh integritas, selalu bekerja tuntas penuh rasa tulus dan bekerja dengan penuh kecintaan.

#### **4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana seseorang atau anggota suatu organisasi ingin mematuhi dan menegakkan peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai thitung 4,784 > ttabel 1,996 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan Abd Wahid (2019), M.Effendi, Febrie Yogie (2019), Khoirul Anam,Ainur Rifqi (2019), Ahmad Afandi, Syaiful Bahril (2020), Reza Nurul Ichsan,Eddi Surianta,Lukman Nasution (2020), Rissa Mulia Artha Dkk (2020), Jufrizen Fadilla Puspita Hadi (2021), Gina Octaviani, Muhardi (2022), Kadek Darmawan & Niluh Putu Eka Yudi Prastiwi (2022), Sheila A.Yughi, Dkk(2022), Muhammad Syamsul Hidayat Dkk (2024), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja di instansi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab bahwa pegawai tidak pernah terlambat dalam bekerja, selalu menggunakan waktu kerja selama jam kerja berlangsung, selalu taat pada peraturan kerja, selalu bekerja dengan mengikuti prosedur, selalu bertanggung jawab terhadap peraturan kerja dan selalu bertanggung jawab atas semua tugas yang di amanahkan oleh dinas PUPR Kota Gunungsitoli.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 70 orang kemudian telah dianalisa, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan.
2. Etos Kerja Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. Artinya, pegawai dengan etos kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. Disiplin kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. Hal ini pegawai yang memiliki disiplin tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Dinas PUPR Kota Gunungsitoli disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, insentif, promosi jabatan, serta pengembangan karier. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja

yang mendukung dan kondusif, dimana pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi serta berkembang secara profesional.

2. Dinas PUPR Kota Gunungsitoli perlu dilakukan pembinaan karakter dan pelatihan tentang nilai-nilai profesionalisme, integritas, serta tanggung jawab dalam bekerja. Pimpinan juga sebaliknya memberikan teladan etos kerja yang baik dan menumbuhkan budaya kerja yang positif melalui penguatan visi dan misi organisasi secara internal agar nilai-nilai tersebut terinternalisasi dalam setiap pegawai.
3. Dinas PUPR Kota Gunungsitoli menerapkan sistem pengawasan dan evaluasi kerja yang ketat namun adil. Penegakan aturan harus dilakukan secara konsisten, disertai dengan pemberian sanksi maupun penghargaan yang sesuai. Selain itu, penting juga memberikan pemahaman secara berkala tentang pentingnya disiplin terhadap kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja. sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 26(2), 66–76.
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46.
- Afandi, F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman. *Universitas Jenderal Soedirman*.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali)*. Udayana University.
- Asemah, E. S., Kente, J. S., & Nkwam-Uwaoma, A. O. (2021). *Handbook on African Communication Systems*. Jos: Matkol Press.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.

- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. *Surabaya: Pena Semesta*, 68.
- Ekharefo, D. O., Asemah, E. S., & Edegoh, L. O. N. (2013). The challenges of newspaper management in information and communication technology age: The Nigerian situation. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 13(1), 1–14.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- George Jennifer, M., & Jones, G. R. (2012). Understanding and managing organizational behavior. *Person Education Inc, USA*.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*.
- Hamali, A. Y. (2018). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ketiga). *Jakarta: PT. Buku Seru*.
- Handoko, K. (2016). Peningkatan Karakter Disiplin Dalam Pembelajaran Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Melalui Kegiatan Pramuka Di Gudup Madrasah Aliyah Negeri Babakan Lebaksiu Kabupaten Tegal Tahun 2016/2017. *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020a). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020b). *The Effect of Motivation, Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office*. *Maneggio: Scientific Journal of Master of Management*, 3 (1), 120–135.

- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, S. P. (2017). Indikator-indikator disiplin kerja. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-PLS) Dengan SmartPLS. *Modul Pelatihan*, 1(4), 1–6.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (F. Zulkarnain (ed.); Cetakan Pe). UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Mangkunegara. (n.d.). *Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2014). Bank Jabar. “AA. Anwar Prabu Mangkunegara.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. *Abdullah, M.*
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan (Cetakan 14). *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 10–17.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4–14.
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (Jimat)*, 3(1).
- Prasadja Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Penerbit IN Media.
- Prasetyowati, L. A., & Handoko, L. H. (2016). Pengukuran kinerja bank umum syariah dengan maqasid index dan sharia conformity and profitability (SCnP). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 4(2), 107–130.
- Priansa, D. J. (2016a). Pengaruh e-wom dan persepsi nilai terhadap keputusan konsumen untuk berbelanja online di Lazada. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 117–124.
- Priansa, D. J. (2016b). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, penerbit Alfabeta: Bandung.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM* (A. Garnida (ed.)). Bandung :Alfabeta 2018.
- Purnomo, G. E. A. P., & Nugroho, N. E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Surya Sakti. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(8).

- Putra, K. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Ocb terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada PT. Bpr Jaya Kerti*. Udayana University.
- Rachmawati, R. W. (2016). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Rahayu, I. D., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 43*, 1–9.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia* (E. Sulasmi (ed.)). UMSU PRESS.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat Anugrah*. Udayana University.
- Sinambela, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Astra International Tbk–Tso Kapuk. *Mpu Procuratio*, 1(1 April), 124–132.
- Sinamo, J. (2014). *Delapan Etos Kerja Profesional: PT. Grafika Mardi Yuana, Bogor*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. ALFABETA.
- Sunoyo, D. (2015). *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke I. Jakarta: Buku Seru.*
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. CV. Andi Offset.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Umam, K.
- Syahrial, R. I., & Chalidyanto, D. (n.d.). *Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Influence Of Commitment, Motivation And Organizational Structure To Work Discipline.*
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, F., & Rahardja, E. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132.

Zulher, Z. (2020). Analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).

# LAMPIRAN



**PEMERINTAH KOTA GUNUNGSITOLI**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,**  
**PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH**

Jln. Pancasila No. 10 Telp/Fax (0639) 22574  
GUNUNGSITOLI - 22814

Gunungsitoli, 03 Oktober 2024

Nomor : 000.9.2/248/Bappelitbang/2024

Kepada

Sifat : Penting

Yth. Direktur Program Pascasarjana

Lampiran : -

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Perihal : Permohonan Izin Riset  
a.n Noverman Lase

di  
Tempat

Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor : 1554/II.3.AU/UMSU-PPS/F/2024 tanggal 03 Oktober 2024 perihal Permohonan Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan izin untuk memperoleh data kepada mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

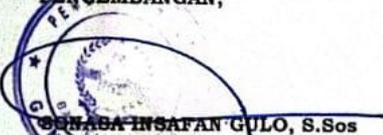
NO	NAMA	NPM	JUDUL TESIS	TEMPAT PENGAMBILAN DATA
1	Noverman Lase	2220030092	Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli

Untuk melaksanakan Izin Riset dalam rangka mengumpulkan data/informasi sebagai bahan untuk menyelesaikan studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas Mahasiswa pada lokasi sebagaimana tersebut diatas.

Berkenan dengan hal tersebut, diharapkan bantuan Saudara Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli untuk membantu dan memfasilitas mahasiswa yang bersangkutan selama melaksanakan Izin Riset. Selanjutnya mahasiswa yang bersangkutan wajib melaporkan diri sebelum dan sesudah melaksanakan Izin Riset kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

**a.n KEPALA BAPPELITBANG KOTA**  
**GUNUNGSITOLI**  
**KEPALA BIDANG PENELITIAN DAN**  
**PENGEMBANGAN,**

  
**GHAZALA HIDAYAT GULO, S.Sos**  
**PEMATA TK.I**  
**NIP. 19870910 201101 1 003**

Tembusan Yth.

1. Bapak Wali Kota Gunungsitoli (sebagai laporan);
2. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli;
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
4. Mahasiswa yang bersangkutan.

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAA UMUM DAN PENATAAN RUANG  
KOTA GUNUNGSITOLI**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli

Dengan Hormat,

Nama :

Jabatan :

**A. KARAKTERISTIK RESPONDEN**

1. Jenis kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

2. Usia

- 20-30 tahun
- 31-40 tahun
- > 41 tahun

3. Lama kerja

- 1-5 tahun
- 6-10 tahun
- >11 tahun

4. pendidikan Terakhir

- SMA/SMK/MA
- D3
- S1
- S2

Bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan TESIS dengan judul **Pengaruh Motivasi, Etos kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Kuesioner penelitian ini hanya bersifat akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Mohon kesedian saudara/i untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasi dan kerja samanya yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon Bapak/Ibu memilih satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang.
2. Mohon Bapak/Ibu menjawab pertanyaan yang tersedia.

Hormat Saya,

Noverman Lase

### Daftar Pernyataan Responden

Berikut ini penilaia Bapak/Ibu/Sdr (i) mengenai kepemimpinan. Kinerja Pegawai dan Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja. Mohon Bapak/Ibu/Sdr (i) memberi tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang sudah disediakan, dengan menggunakan petunjuk sebagai berikut :

Bersamaan skorsing :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

4 = Sangat Setuju

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator/Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
Kinerja Pegawai		5	4	3	2	1	
1	Kualitas kerja : ✓ hasil kerja saya telah sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan oleh dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya melaksanakan tugas dengan teliti sesuai dengan SOP dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
2	Kualitas kerja : ✓ saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan oleh dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target waktu tanpa mengurangi kualitas kerja.						
3	Pelaksana tugas : ✓ Saya selalu dapat melaksanakan pekerjaan saya dengan akurat di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya mengikuti semua prosedur pelaksanaan tugas untuk memastikan hasil bebas dari kesalahan.						
4	Tanggung jawab : ✓ Saya sadar bahwa kewajiban saya adalah menjalankan tugas di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						

	✓ Saya berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
<b><u>Variabel Motivasi (X1)</u></b>							
No	Indikator/Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
<b>Motivasi</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
5	Perilaku karyawan : ✓ Saya mampu memilih perilaku yang sesuai dengan pekerjaan dengan positif yang mendukung kinerja dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya selalu bersemangat kerja di dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
6	Usaha karyawan : ✓ Saya selalu berusaha kerja dalam menyelesaikan pekerjaan di dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dahulu oleh atasan dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
7	Kegigihan karyawan : ✓ Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya selalu gigih dalam bekerja yang sudah ditetapkan oleh dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						

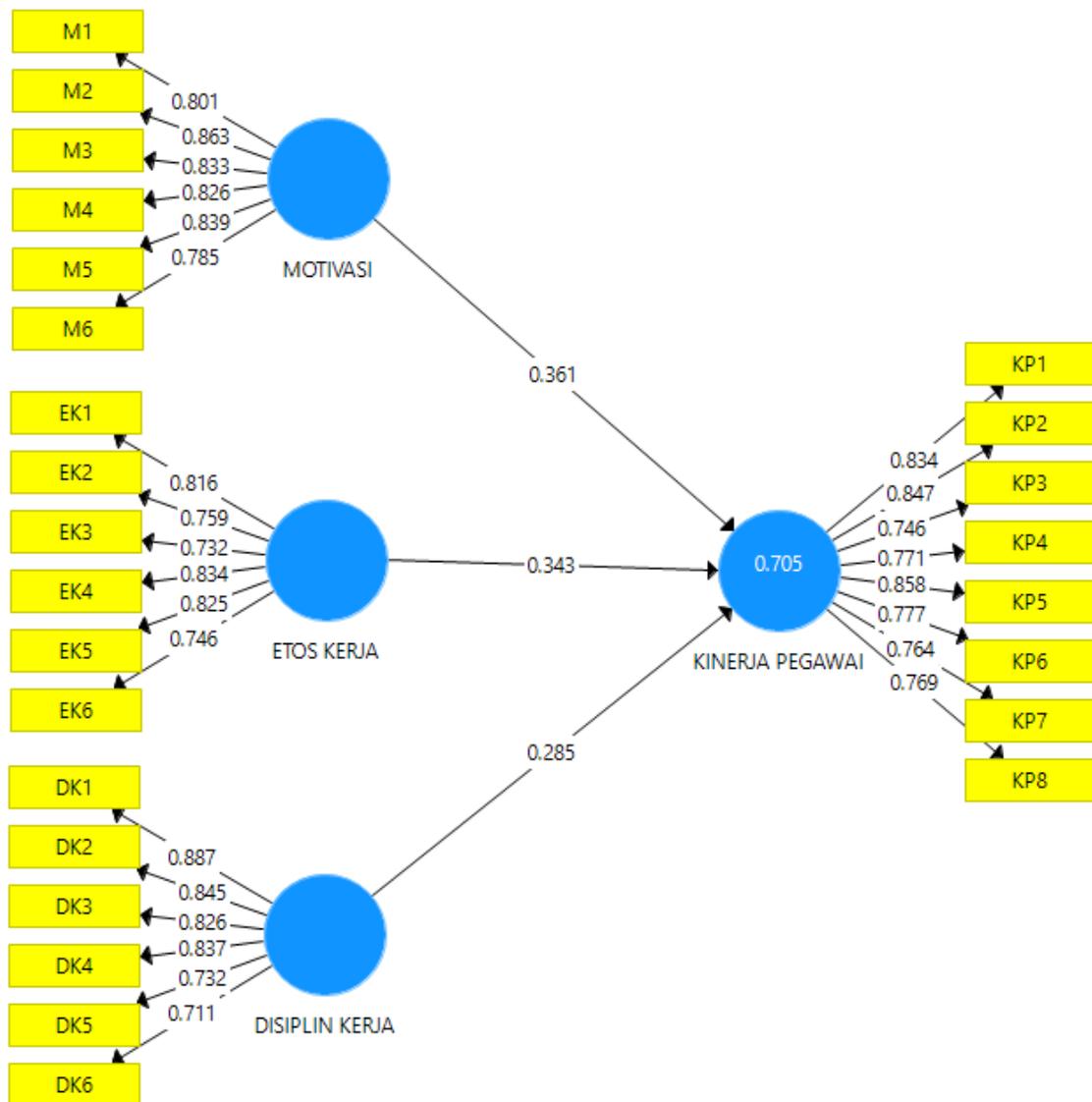
**Variabel Etos Kerja (X2)**

No	Indikator/Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
<b>Etos Kerja</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
8	Kerja cerdas : ✓ Saya selalu membuat kreatifitas dalam bekerja di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
9	Kerja keras : ✓ Saya selalu bekerja keras penuh semangat di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya selalu bekerja berdasarkan						

	tuntutan penuh integritas di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
10	Kerja ikhlas : ✓ Saya selalu bekerja tuntas penuh rasa tulus di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya bekerja dengan penuh kecintaan di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						

### Variabel Disiplin Kerja (X3)

NO	Indikator/Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
Disiplin kerja		5	4	3	2	1	
11	Kehadiran : ✓ Saya tidak pernah terlambat dalam bekerja di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya selalu menggunakan waktu kerja selama jam kerja berlangsung di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
12	Ketaatan pada peraturan kerja : ✓ saya selalu taat pada peraturan kerja di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur di dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
13	Ketaatan pada standar kerja : ✓ Saya selalu bertanggung jawab terhadap peraturan kerja di Dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						
	✓ Saya selalu bertanggung jawab atas semua tugas yang di amanahkan oleh dinas PUPR Kota Gunungsitoli.						



## 1. Pengukuran Outer Model

### a) Construct reliability and validity

#### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA	0.894	0.913	0.919	0.654
ETOS KERJA	0.878	0.903	0.906	0.618
KINERJA PEGAWAI	0.918	0.928	0.933	0.635
MOTIVASI	0.906	0.913	0.927	0.680

### b) Discriminant validity

#### Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)		
	DISIPLIN KERJA	ETOS KERJA	KINERJA PEGAWAI	MOTIVASI
DISIPLIN KERJA	0.809			
ETOS KERJA	0.633	0.786		
KINERJA PEGAWAI	0.727	0.704	0.797	
MOTIVASI	0.621	0.500	0.709	0.825

### c) R Square

#### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
KINERJA PEGAWAI	0.705	0.692

### d) F Square

#### f Square

Matrix	f Square
	KINERJA PEGAWAI
MOTIVASI	0.263
ETOS KERJA	0.232
DISIPLIN KERJA	0.131

### e) Direct Effect

#### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.285	0.287	0.113	2.536	0.012
ETOS KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.343	0.306	0.126	2.730	0.007
MOTIVASI -> KINERJA PEGAWAI	0.361	0.404	0.116	3.100	0.002

f) Outer Loading

**Outer Loadings**

Matrix				
	DISIPLIN KERJA	ETOS KERJA	KINERJA PEGAWAI	MOTIVASI
DK1	0.887			
DK2	0.845			
DK3	0.826			
DK4	0.837			
DK5	0.732			
DK6	0.711			
EK1		0.816		
EK2		0.759		
EK3		0.732		
EK4		0.834		
EK5		0.825		
EK6		0.746		
KP1			0.834	
KP2			0.847	
KP3			0.746	
KP4			0.771	
KP5			0.858	
KP6			0.777	
KP7			0.764	
KP8			0.769	
M1				0.801
M2				0.863
M3				0.833
M4				0.826
M5				0.839
M6				0.785

g) Cross Loading

**Discriminant Validity**

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)		
	DISIPLIN KERJA	ETOS KERJA	KINERJA PEGAWAI	MOTIVASI	
DK1	0.887	0.427	0.713	0.619	
DK2	0.845	0.773	0.697	0.526	
DK3	0.826	0.582	0.494	0.423	
DK4	0.837	0.366	0.587	0.592	
DK5	0.732	0.490	0.539	0.410	
DK6	0.711	0.412	0.407	0.380	
EK1	0.508	0.816	0.534	0.345	
EK2	0.419	0.759	0.455	0.253	
EK3	0.394	0.732	0.398	0.184	
EK4	0.526	0.834	0.710	0.366	
EK5	0.618	0.825	0.669	0.664	
EK6	0.469	0.746	0.430	0.443	
KP1	0.609	0.726	0.834	0.592	
KP2	0.663	0.631	0.847	0.625	
KP3	0.576	0.408	0.746	0.515	
KP4	0.526	0.351	0.771	0.653	
KP5	0.652	0.731	0.858	0.711	
KP6	0.427	0.602	0.777	0.532	
KP7	0.592	0.424	0.764	0.407	
KP8	0.567	0.503	0.769	0.420	
M1	0.392	0.213	0.449	0.801	
M2	0.630	0.511	0.560	0.863	
M3	0.490	0.438	0.572	0.833	
M4	0.427	0.359	0.677	0.826	
M5	0.548	0.451	0.641	0.839	
M6	0.577	0.469	0.560	0.785	

### Tabulasi Motivasi

M1	M2	M3	M4	M5	M6
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	3	4
2	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	3
4	3	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	5
4	4	4	3	4	4
4	3	4	5	4	3
4	3	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
2	3	3	2	3	2
4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4

<b>M1</b>	<b>M2</b>	<b>M3</b>	<b>M4</b>	<b>M5</b>	<b>M6</b>
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3
5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	3
4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3
4	4	3	4	4	5
3	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	5
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	1
3	3	3	2	3	4
3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3

**Tabulasi Etos Kerja**

<b>EK1</b>	<b>EK2</b>	<b>EK3</b>	<b>EK4</b>	<b>EK5</b>	<b>EK6</b>
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	3

EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6
5	5	3	5	5	5
4	2	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4
2	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	4	5
3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4
3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

<b>EK1</b>	<b>EK2</b>	<b>EK3</b>	<b>EK4</b>	<b>EK5</b>	<b>EK6</b>
4	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	4	4
4	3	3	4	4	4
4	5	5	5	3	4
3	4	4	3	3	4
3	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	4
4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	4
2	2	2	2	2	3
5	4	5	5	4	4
3	4	4	3	3	4

### Tabulasi Disiplin Kerja

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6
4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	2	2
4	3	3	4	2	2
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	2
2	3	3	4	2	2
2	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	2	2
3	4	5	4	2	2
4	3	3	4	5	2
4	3	3	4	2	2
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3
4	5	5	4	4	3
4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	1

<b>DK1</b>	<b>DK2</b>	<b>DK3</b>	<b>DK4</b>	<b>DK5</b>	<b>DK6</b>
2	3	2	2	3	2
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	2	3
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3
4	4	2	3	2	1
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	4
4	3	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5
2	3	2	2	3	2
4	4	4	4	3	3
3	4	4	3	4	3
4	3	3	4	3	4



<b>KP1</b>	<b>KP2</b>	<b>KP3</b>	<b>KP4</b>	<b>KP5</b>	<b>KP6</b>	<b>KP7</b>	<b>KP8</b>
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	2	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3