

Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga

The Effect of Work Ethics and Work Motivation on the Performance of Sibolga City Library Service Employees

Dicky Syahputra Lubis¹, Amaludin Sikumbang²

¹ STIE Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah, ² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah 2

e-mail: [1dicky.lubis1981@gmail.com](mailto:dicky.lubis1981@gmail.com), [2amaludinsikumbang@gmail.com](mailto:amaludinsikumbang@gmail.com)

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, sehingga hasil penelitian akan diuraikan dan dianalisis sesuai dengan kondisi atau keadaan yang terjadi di lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi Informan, Wawancara, dan Dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang yang merupakan pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Etos Kerja; MOTivasi; Kinerja

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is how the work ethic influences performance and how work motivation influences performance. The purpose of this research is to know and analyze the effect of work ethic on performance. To know and analyze the effect of work motivation on performance. This research uses descriptive research with a qualitative approach, so that the research results will be described and analyzed according to the conditions or circumstances that occur in the field. The data collection techniques used were Informant Observation, Interviews, and Documentation. The sample in this study was 32 people who were employees at the Sibolga City Library Service. Data analysis techniques in this study used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study explain that work ethic has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work ethic; Motivation; Performance

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi, baik itu perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun perusahaan publik, dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik jika ingin meraih tujuan organisasi. Salah satu elemen yang menentukan keberhasilan kinerja organisasi dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya, dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja adalah hasil akhir dari teknik yang kompleks, masing-masing dari diri pribadi (elemen dalam) dan upaya strategis korporasi. Menurut (Colquitt et al., 2019), kinerja adalah nilai dari

sekumpulan perilaku karyawan yang memberikan kontribusi yang tidak diragukan lagi dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki tiga (3) dimensi, khususnya perilaku proyek, perilaku etis dan perilaku tangguh. Sementara itu, sejalan dengan pendapat (Murphy et al., 2002), kinerja dibagi menjadi 4 dimensi, yaitu perilaku yang berorientasi pada misi, perilaku yang berorientasi pada antarpribadi, waktu yang lebih sedikit, dan perilaku yang merusak.

Perbedaan pendapat Colquitt adalah meneliti kinerja dari perspektif perilaku moral, sama halnya dengan Murphy yang meneliti kinerja secara keseluruhan yang berorientasi pada interpersonal dan perilaku yang menurunkan waktu (Ramos & Associates, 2003). Sementara itu, sejalan dengan pendapat Gibson, kinerja adalah bentuk tetap dari konsekuensi yang diperoleh semua melalui panjang yang positif, tidak berhubungan dengan sifat, sifat pribadi, kompetensi. Sehingga Gibson berpendapat bahwa diperlukan perbedaan yang jelas antara pengukuran karyawan dan pengukuran kinerja. Gibson juga menunjukkan bahwa kinerja karena out come pertama dari perilaku, yang meliputi kepuasan proses, kinerja, ketidakhadiran, perputaran, kecelakaan, pelecehan, situasi kesehatan, yang kedua adalah kognitif dan yang ketiga adalah mental (Drianto et al., 2022).

Di sisi lain, peningkatan tata kelola dan pengawasan kinerja disebutkan dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang sistem pengawasan pemerintah yang tidak lagi hanya pada kesadaran akan tugas yang semakin besar, tetapi juga pada peningkatan kinerja (Inpres No. 7 Tahun 2009, 2009). Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil secara keseluruhan berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 terdiri dari unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dengan bobot 60% dan unsur perilaku kerja dengan bobot 40% (PP No. 46 Tahun 2011, 2011).

2. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Berdasarkan penelitian Sugiono mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Pada kesempatan ini, populasi berjumlah 32 orang yang terdiri dari PNS di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah strategi atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti (Suswati, 2022). Oleh karena itu, teknik ini memerlukan langkah-langkah strategis dan sistematis untuk menuai statistik yang sah dan sesuai dengan fakta. Sejalan dengan Sugiyono, pendekatan rangkaian informasi merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena alasan utama penelitian adalah mendapatkan informasi. Pendekatan rangkaian informasi meliputi: (a) wawancara terstruktur, penggunaan teknik ini peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang apa yang akan digali dari narasumber sehingga peneliti membuat daftar pertanyaan secara sistematis dan terkadang membutuhkan banyak alat bantu seperti alat perekam, kamera untuk mengambil foto, dan lain sebagainya. (b) Wawancara tidak terstruktur, yang mungkin berupa wawancara bebas. Para peneliti sekarang tidak menggunakan rekomendasi wawancara untuk pertanyaan-pertanyaan yang pasti, tetapi yang paling sederhana adalah memasukkan faktor-faktor penting dari kasus yang ingin dieksplorasi. (c) observasi, komentar adalah teknik rangkaian catatan yang kompleks karena memerlukan faktor yang berbeda dalam pelaksanaannya. teknik rangkaian informasi observasi sekarang tidak hanya derajat sikap responden tetapi juga dapat digunakan untuk mencatat berbagai fenomena yang muncul (Sugiyono, 2018). teknik pengumpulan statistik pernyataan cocok untuk penelitian yang berkaitan dengan perilaku manusia, pendekatan lukisan, dan gejala-gejala herbal (Sapada et al., 2017).

C. Teknik Analisis Data

(a) Skoring, dengan menggunakan metode ini, peneliti mendapatkan gambaran dan menggunakan penelitian sebagai alat untuk lebih cepat mengetahui permasalahan yang perlu peneliti bahas. Peneliti dapat membuat nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor 1-5. Setiap responden diberikan 10 pertanyaan. (b) Tabulasi, Mengelompokkan data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian menghitung dan meringkas dalam suatu struktur yang nyata. tabel, hasilnya disepakati untuk membuat informasi tabel untuk memperoleh hubungan atau pengaruh lain antar variabel yang ada (Sapada et al., 2017).

D. Evaluasi Data

Dalam evaluasi data ini peneliti menguji kebenaran hipotesis baik secara simultan atau bersama-sama, maupun secara parsial atau sendiri-sendiri dan untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data, maka digunakan program SPSS versi 22.00. (Sugiyono, 2009).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengumpulan Data

Sebelum menyajikan hasil penelitian, terlebih dahulu akan disajikan jawaban dan pertanyaan yang diberikan kepada responden yang terdiri dari pegawai perpustakaan Kota Sibolga.

Tabel 1. Distribusi Responden Terhadap Variabel Etos Kerja

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	a		b		c		d		e		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	46.88	8	25.00	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
2	10	31.25	13	40.63	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
3	13	40.62	12	37.50	7	21.88	0	0	0	0	32	100.00
4	14	43.75	13	40.62	5	15.63	0	0	0	0	32	100.00
5	15	46.88	8	25.00	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
6	15	46.88	8	25.00	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
7	10	31.25	13	40.63	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
8	13	40.62	12	37.50	7	21.88	0	0	0	0	32	100.00
9	14	43.75	13	40.62	5	15.63	0	0	0	0	32	100.00
10	15	46.88	8	25.00	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00

Tabel 2. Distribusi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	a		b		c		d		e		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	37.50	13	40.62	7	21.88	0	0	0	0	32	100.00
2	15	46.88	13	40.62	4	12.50	0	0	0	0	32	100.00
3	10	31.25	13	40.62	9	28.13	0	0	0	0	32	100.00
4	13	40.62	12	37.50	7	21.88	0	0	0	0	32	100.00

5	14	43.75	13	40.62	5	15.63	0	0	0	0	32	100.00
6	15	46.88	8	25.00	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
7	10	31.25	13	40.63	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
8	13	40.62	12	37.50	7	21.88	0	0	0	0	32	100.00
9	14	43.75	13	40.62	5	15.63	0	0	0	0	32	100.00
10	15	46.88	8	25.00	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00

Tabel 3. Distribusi Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	A		b		c		d		e		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	43.75	13	40.62	5	15.63	0	0	0	0	32	100.00
2	15	46.88	8	25.00	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
3	15	46.88	8	25.00	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
4	10	31.25	13	40.63	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
5	13	40.62	12	37.50	7	21.88	0	0	0	0	32	100.00
6	14	43.75	13	40.62	5	15.63	0	0	0	0	32	100.00
7	15	46.88	8	25.00	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
8	15	46.88	8	25.00	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
9	10	31.25	13	40.63	9	28.12	0	0	0	0	32	100.00
10	13	40.62	12	37.50	7	21.88	0	0	0	0	32	100.00

B. Evaluasi Data

Setelah membandingkan statistik di atas, maka dapat disimpulkan konsekuensi pencatatan seperti yang ada di dalam tabel di bawah ini. Untuk memutuskan pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel tak bebas terhadap variabel terikat digunakan ragam Beta atau Standardized Coefficient Beta (Maulud & Abdulazeez, 2020).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau Standardized Coefficient Beta.

Tabel 4. Coefficients Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.264	5.677		.399	.693
	Motivasi kerja	.219	.077	.306	2.846	.008

a Dependent Variable : Kinerja. Hasil pengolahan data-2022

Dari Tabel 5.15 diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2.846. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $32 - 2 = 30$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.042. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel (2.846 > 2.042) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 0.306 atau 30.60%.

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau Standardized Coefficient Beta.

Tabel 5. Coeficients Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	2.264	5.677			
2	Etos kerja	.310	.119	.310	2.611	.015

a Dependent Variable : Kinerja. Hasil pengolahan data-2022

Dari Tabel 5.12 diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2.611. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $32 - 2 = 30$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.042. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel (2.611 > 2.042) dan nilai signifikansi $0.015 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 0.310 atau 31%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi perhitungan di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah (1) Variabel etos kerja memiliki pengaruh yang tinggi dan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perpustakaan Kota Sibolga secara keseluruhan melalui nilai thitung > ttabel (2,611 > 2,042) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (2). Variabel

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga melalui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,846 > 2,042$) dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. (3) Variabel etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,329 > 2,580$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. (6) Pengaruh etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 67,80%, sedangkan sisanya sebesar 32,20% distimulasi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih peneliti haturkan kepada para Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga yang sudah membantu memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti melalui wawancara langsung dan juga mengisi kuisioner yang diberikan, adapun harapan peneliti, semoga kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga kedepannya semakin baik sehingga layanan kepada masyarakat juga semakin baik dalam ikut membantu mencerdaskan anak bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2019). *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace*, 6e chapter by chapter changes.
- Drianto, G., Supanto, F., & Yarnest. (2022). The Influence of Discipline Factors, Work Culture, and Motivation on the Performance of Teachers in State Vocational Schools in Malang City. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 03(09), 17–27. <https://doi.org/10.47505/ijrss.2022.v3.9.3>
- Inpres No. 7 Tahun 2009, (2009). [https://www.pajakku.com/tax-guide/3309/INPRES/7 TAHUN 1999](https://www.pajakku.com/tax-guide/3309/INPRES/7%20TAHUN%201999)
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM*.
- Maulud, D., & Abdulazeez, A. M. (2020). A Review on Linear Regression Comprehensive in Machine Learning. *Journal of Applied Science and Technology Trends*, 1(4), 140–147. <https://doi.org/10.38094/jastt1457>
- Mukhlis, Adam, M., & Djalil, M. A. (2020). the Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 05(03), 687–700. <https://doi.org/10.46609/ijsser.2020.v05i03.007>
- Murphy, S. E., Riggio, R. E., & Pirozzolo, F. J. (2002). *Multiple Intelligence and Leadership*. Lawrence Erlbaum Associate.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- PP No. 46 Tahun 2011, (2011). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5179/pp-no-46-tahun-2011>
- Ramos, P., & Associates, L. E. (2003). *Multiple intelligences and leadership*. New Jersey :
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). *The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance*. The

Judul Artikel.....

International Journal of Engineering and Science (IJES), 6(12), 28–36.
<https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>

Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.

Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja* (1st ed.). Media Nusa Creative.

Terry, G., & Rue, L. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen* (Sadeli (ed.); 7th ed.). Bumi Aksara.

Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631.
<https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>