

# **PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN DAERAH KABUPATEN MOROWALI**

**Ikhsan Abd. Wahid**

*Mahasiswa Program Studi Magister manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The objectives of this research are: 1) to determine and analyze the influence of motivation, work ethos, and work discipline on civil servants' performance in The Department of Forestry and Plantations, Morowali Regency; 2) to determine and analyze the influence of motivation on civil servants' performance; 3) to determine and analyze the influence of work ethos on civil servants' performance; 4) to determine and analyze the influence of work discipline on civil servants' performance. The type of this research is descriptive to verify relationships between variables and to answer the research questions by involving 35 respondents who are selected through census method. Based on multiple linear regressions analysis results, it is found that: 1) motivation, work ethos, and discipline simultaneously influence civil servants' performance positively and significantly; 2) motivation positively and significantly influences civil servants' performance; 3) work ethos positively and significantly influences civil servants' performance; 4) work discipline positively and significantly influences civil servants' performance.*

**Keywords:** *motivation, work ethos, work discipline, and performance*

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi dan etos kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh

yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali merupakan suatu instansi yang melakukan pembinaan, pengawasan dan pelaksanaan pembangunan kehutanan dan perkebunan kepada masyarakat untuk wilayah Kabupaten Morowali, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap pembangunan hutan.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi

kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja, komitmen organisasi serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali kesadaran akan tanggung jawab mengenai semangat etos kerja dan motivasi hanya sebagian kecil dari pegawai yang melakukannya. Bahkan sesuai pengamatan terlihat para pegawai mulai bersikap acuh tak acuh terhadap tupoksi yang ada cenderung ke arah kapan di perintah pimpinan baru melaksanakan tugas sementara tupoksi yang ada mulai terabaikan.

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan *Survey Explanatory*. Menurut Sugiyono (2006:76), “*Survey explanatory* adalah suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis.” Survey dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana motivasi kerja pegawai, bagaimana etos kerja, bagaimana disiplin kerja pegawai serta bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowalidari bulan Desember 2015 – Februari 2016, alasan memilih lokasi penelitian di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowaliadalah karena penelitian tentang motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja belum pernah dilakukan.

### Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali yang berjumlah 35 orang.

Sugiyono (2003) menyebutkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada 35 orang responden (sampel jenuh).

### Definisi Operasional Variabel

#### 1. Motivasi ( $X_1$ )

Motivasi adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. (McClelland, dalam Mangkunegara, 2011:94). Dimensi motivasi yang relevan menurut Hasibuan dalam Riduwan (2002: 262), yakni: Motif, harapan dan insentif.

#### 2. Etos kerja ( $X_2$ )

Definisi etos kerja yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, dalam hal ini dijabarkan dalam 8 (delapan) indikator yakni kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan

#### 3. Disiplin kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Singodimedjo dalam Sutrisno 2009 :94). Konsep indikator dalam mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini berfokus pada fenomena terjadi di lapangan. Permasalahan yang terjadi dilihat dari fakta di lapangan, berdasar pada indikator disiplin kerja menurut Soejono (1997:67). Konsep tersebut menyebutkan disiplin diukur berdasarkan :ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.

#### 4. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Konsep penilaian kinerja yang digunakan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali mengukur kualitas kerja dari ketepatan waktu penyampaian laporan harian sedangkan kuantitas kerja diukur dengan melihat pelaksanaan tugas pokok dan tugas tambahan. Sejalan dengan teori dari Miner (Sudarmanto, 2009 : 11-12), yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu : kuantitas, kualitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

### Teknik Analisis Data

#### Statistik Deskriptif

Sugiyono (2003), statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan perhitungan prosentase.

#### Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh model persamaan regresi yang baik, maka terhadap model persamaan regresi yang terbentuk perlu dilakukan beberapa uji asumsi yaitu:

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal *probability plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas dan jika data menyebar jauh dari arah diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadiketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, untuk mengetahuinya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik.

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$ .

## Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*)

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

Dimana:

$Y$  = variabel terikat (dependen)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$  = variabel bebas (independen)

$a$  = konstanta

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$  = koefisien regresi

$\epsilon$  = variabel gangguan

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Etos Kerja

$X_3$  = Disiplin Kerja

$\epsilon$  = Batas Kesalahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang motivasi, etos kerja dan disiplin kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga akan membantu para PNS untuk meningkatkan kinerjanya sesuai yang diharapkan.

Dan hasil analisis regresi diatas disimpulkan bahwa ketika motivasi pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali ditingkatkan yang ditunjang dengan etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi maka akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali**

Hasil uji statistik diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. Hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali memandang bahwa motivasi pegawai merupakan hal yang menentukan atas meningkatnya kinerja PNS, ketika yang diinginkan pegawai seperti memperoleh gaji yang adil dan layak, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, kesempatan mengembangkan karier terpenuhi, maka pegawai termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Hasil analisis tanggapan responden yang juga memperkuat analisis regresi ini ada variabel motivasi yang terdiri atas dimensi motiv, pegawai mengakui bahwa mereka bekerja untuk mencari gaji yang adil, layak dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada mereka untuk maju. Dimensi harapan, pegawai mengakui bahwa atasan mau memberikan nasehat atas persoalan yang dihadapi, pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kariernya, pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang baik, menyenangkan dan pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai. dimensi insentif, pegawai mengakui bahwa sistem penggajian yang diterapkan di kantor sudah baik, gaji yang diberikan sesuai aturan yang berlaku, system pemberian bonus kepada pegawai selama ini sesuai prestasi kerja pegawai dan kantor sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua bagi pegawai. Motivasi kerja pegawai menurut hasil tanggapan responden ini, ketika semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan

Sutapa Hardaya (2009) dan Asmara Hendra Komara (2009) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil perhitungan variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali mengakui bahwa etos kerja merupakan penentu atas meningkatnya kinerja mereka, ketika pegawai bekerja dengan tulus, bertanggung jawab, kreatif dan bekerja dengan tekun maka akan mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis tanggapan responden yang juga memperkuat hasil analisis di atas pada variabel etos kerja yang terdiri atas dimensi kerja sebagai rahmat pegawai mengakui bahwa mereka bekerja dengan tulus, menyadari bahwa pekerjaan itu adalah berkah dan kerja merupakan rahmat yang patut disyukuri. Dimensi sebagai amanah pegawai mengakui bahwa mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab, tugas yang diberikan selalu diselesaikan dengan benar, kerja merupakan amanah yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Dimensi kerja sebagai panggilan, pegawai mengakui bahwa pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan tuntas, bekerja penuh integritas, kerja merupakan panggilan nurani yang tidak bisa diabaikan. Dimensi kerja sebagai aktualisasi, pegawai mengakui bahwa mereka bekerja sesuai potensi yang dimiliki, serius menyelesaikan pekerjaan, memberikan kesempatan untuk beraktualisasi dengan rekan kerja maupun pimpinan. Dimensi kerja itu ibadah, pegawai mengakui

bahwa mereka bekerja penuh kesadaran, bekerja dengan kasih sayang, percaya kerja merupakan ibadah. Dimensi kerja adalah seni, pegawai mengakui bahwa mereka bekerja dengan penuh suka cita, penuh kreativitas dan menyadari bahwa bekerja merupakan seni untuk mengekspresikan kemampuan yang dimiliki. Dimensi kerja adalah kehormatan, pegawai mengakui bahwa telah bekerja dengan tekun, bekerja lebih dari aktivitas lainnya dan menyadari bahwa kerja merupakan kehormatan yang harus dijalani dengan baik. Dimensi kerja adalah pelayanan, pegawai mengakui bahwa mereka bekerja dengan kerendahan hati, pekerjaan sudah sesuai harapan pimpinan dan menyadari bahwa kerja merupakan bentuk pelayanan yang harus dikerjakan dengan sepenuh hati. Uraian hasil tanggapan responden ini, menjadikan pegawai semakin termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini cukup konsisten dengan pendapat Sinamo (2005) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Tentu saja organisasi mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi secara keseluruhan..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Kausar Daulay (2011) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali**

Berdasarkan hasil perhitungan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.

Analisis tanggapan responden yang juga memperkuat hasil analisis di atas pada variabel disiplin kerja, dimensi ketepatan waktu, pegawai mengakui bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hadir telat waktu pada hari kerja. Dimensi menggunakan peralatan kantor dengan baik, pegawai mengakui bahwa selama bekerja mereka menggunakan peralatan kantor dengan baik, pegawai akan dikenakan teguran bagi yang tidak memakai seragam pada saat jam kerja. Dimensi tanggung jawab yang tinggi, pegawai mengakui bahwa mereka selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan peraturan yang diterapkan menjadikan pegawai termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. Dimensi ketaatan terhadap aturan kantor, pegawai mengakui bahwa mereka telah menaati peraturan yang telah ditetapkan kantor dan yang tidak menaati peraturan kantor dikenakan sanksi. Uraian hasil tanggapan responden ini memberikan makna bahwa semakin berdisiplin pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini, memberikan penjelasan bahwa PNS di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali memandang bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari pendorong meningkatnya kinerja pegawai, pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali bekerja dan meningkatkan kinerjanya didorong oleh disiplin kerja yang tinggi untuk selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terhadap organisasi, maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Hasil ini konsisten dengan pendapat Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin

merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amran (2009) dan Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2011) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.
3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.

### **Rekomendasi**

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, maka direkomendasikan sebagai berikut:

1. Motivasi pegawai yang ada selama ini disarankan untuk tetap dipertahankan, misalnya pimpinan selalu memberika nasehat atas persoaslan yang dihadapi pegawai dan pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai.
2. Etos kerja juga, disarankan tetap dipertahankan kualitasnya dengan mendorong pegawai untuk selalu bekerja dengan tuntas, bekerja penuh kesadaran dan bekerja dengan suka cita.

3. Disiplin kerja yang ada selama ini juga, sebaiknya tetap dipertahankan dengan mendorong pegawai, agar dengan peraturan yang ditetapkan menjadikannya termotivasi untuk selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan. Selesaiannya tesis ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Dr. Bakri Hasanuddin, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Muhammad Yunus kasim, SE.,M.Si. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Amran, 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol 4, No 2. Hal. 43-55
- Asmara Hendra Komara, 2009, *Pengaruh Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kimpraswil Provinsi Riau*, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol 1, No1.
- Daulay, Nurul Kausar. 2011. *Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pengolahan Air Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

- Mulyanto dan Sutapa Hardaya, 2009, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Vol 1, No 2.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika. Jakarta
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Professional*. Institut Mahardika. Jakarta
- Soejono, 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet.
- Sutrisno, Edi 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusi*,. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Zesbendri & Ariyanti, Anik, 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*.