

PENGARUH ETOS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PEMERINTAHAN KECAMATAN SIBOLGA KOTA

Revina Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga
revinatanjung1998@gmail.com

Kaharuddin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga
Simamorakaharuddin63@Gmail.Com

Mansur Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga
Mansurtanjung14@Gmail.Com

Abstract

The essence of the work ethic is to see work as more than just a way to seek income alone, but to find existence and dignity as a human being. Someone will be excited to work, if the workload given is in accordance with their abilities. The formulation of the problem in this study is Is there an influence of work ethic and workload on work enthusiasm in the Sibolga City District Government? The purpose of this study was to find out whether there is an influence of work ethic and workload on work enthusiasm in the Sibolga City District Government. The hypothesis in this study is that work ethic and workload have a positive effect on work enthusiasm at the Sibolga Kota District Government Office. This type of quantitative research with a survey approach. The population is 85 people and used as a sample. Source of data comes from primary and secondary data. Data were analyzed using descriptive analysis and quantitative analysis.

The results of the determination test show that the variables of work ethic and workload can influence the variable of employee morale in the Sibolga Kota District Government, it is known from the magnitude of the coefficient of determination (R Square) that is 0.547. Work ethic and workload together or simultaneously have a positive and significant effect on the morale of employees in the Sibolga Kota District Government. Where the Fcount value is greater than the Ftable value ($45.363 > 3.11$). Partially, work ethic has a positive and significant effect on employee morale in the Sibolga Kota District Government. Where $t_{count} = (2.515)$ is greater than t_{table} value (1.992), Partially the most dominant workload affects morale, meaning that the workload variable is more decisive in increasing employee morale compared to work ethic. Where the value of $t_{count} = (4.441)$ is greater than the value of t_{table} (1.992). The multiple linear regression equation $Y = 9.965 + 0.250X_1 + 0.582X_2$ employee morale shows a positive direction.

Keywords: Work Ethic, Workload and Morale

Abstrak

Esensi dari etos kerja adalah memandang pekerjaan tidak sekadar jalan mencari penghasilan semata, melainkan untuk menemukan eksistensi dan martabat sebagai manusia. Seseorang akan bersemangat bekerja, jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota ? Tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Etos Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Etos kerja dan beban kerja berpengaruh positif secara bersama – sama terhadap semangat kerja pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi sebesar 85 orang dan dijadikan sampel. Sumber

Received Maret 30, 2023; Revised April 11, 2023; April 12, 2023

*Corresponding author, e-mail address

data berasal dari data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan analisa deskriptif dan analisis kuantitatif.

Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi variabel semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,547. Etos kerja dan beban kerja secara bersama –sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai F_{hitung} sebesar lebih besar nilai F_{tabel} (45,363 > 3,11). Secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai $t_{hitung} = (2,515)$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,992), Secara parsial beban kerja yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja, maksudnya variabel beban kerja lebih menentukan meningkatkan semangat kerja pegawai dibandingkan dengan etos kerja. Dimana nilai $t_{hitung} = (4,441)$ lebih besardarini nilai t_{tabel} (1,992). Persamaan regresi linier berganda $Y = 9,965 + 0,250X_1 + 0,582X_2$ semangat kerja pegawai menunjukkan kearah positif.

Kata Kunci : Etos Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja

LATAR BELAKANG

Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota merupakan Kecamatan yang dimekarkan sebagai dari perkembangan kebutuhan pelayanan publik yang semakin pesat, sehingga untuk melayani kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dan kompleks, dirasa perlu untuk lebih memperdekat jangkauan geografis pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan ditingkat Kecamatan merupakan aparatur yang langsung berurusan dengan masyarakat. Kedudukan Pemerintahan kecamatan digunakan Pemerintahan pusat dan daerah menjembatani pelayanan dan program-program pembangunan. Apalagi saat ini program-program pembangunan diprioritaskan dan diarahkan kedaerah. Dengan demikian Pemerintahan kecamatan berfungsi kontrol dari Pemerintahan pusat dan daerah untuk memastikan secara maksimal dalam mengemban tugas yang diserahkan kepadanya.

Pada kondisi saat ini, Pemerintahan tingkat kecamatan memiliki tugas yang banyak dan komplek. Sehingga sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi untuk melaksanakan program-program kerja yang telah ditetapkan menjadi beban kerja setiap pegawai. Pelaksanaan kegiatan di suatu organisasi Pemerintahan dan swasta tidak hanya dipelukan kemampuan kerja tetapi dibutuhkan semangat kerja yang ada dalam diri pegawai. Seseorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap terhadap pekerjaannya dengan semangat kerja. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi senantiasa akan bersemangat bekerja walaupun, jasa yang diterima tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikannya.

Salah satu prioritas kerja dalam organisasi adalah semangat kerja dan etos kerja. Oleh karena itu Pegawai akan bersemangat bekerja, jika merasa pekerjaan yang diberikan kepadanya mampu dikerjakan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah pegawai lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah pegawai yang diperkerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun

psikologis bagi pegawai. Akhirnya pegawai pun akan menjadi tidak produktif karena terlalu lelah bekerja.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis.

Informasi jabatan tersebut dimaksudkan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur, baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia. Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Etos Kerja

Etos dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial, sedangkan etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja merupakan sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Jika dalam menghadapi pekerjaan kita masih saja mengeluh, tidak menghargai waktu kerja, mulailah untuk meninggalkan kebiasaan tersebut, karena hal itu menjadi ciri dari etos kerja yang buruk. Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai “Watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja.” (Tabrani Rusyan, 2013 : 68)

“Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.” (Wirawan, 2017 : 320).

Sikap yang muncul atas kehendak otonom dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja merupakan bagian dari sistem nilai menurut Kluckhohn dalam (Wirawan, 2017 : 320)

“Ada lima dasar dalam kehidupan manusia yang berkaitan dengan nilai budaya, yakni masalah yang berkenaan dengan hakekat hidup, karya, waktu, alam, hubungan antar manusia.”

Menurut Tabrani Rusyan, (2013 : 68) Etos kerja adalah Totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih

amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Pengertian Beban Kerja.

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun jenis karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Menurut **Sutarto (2014 : 122)** beban kerja adalah “Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.”

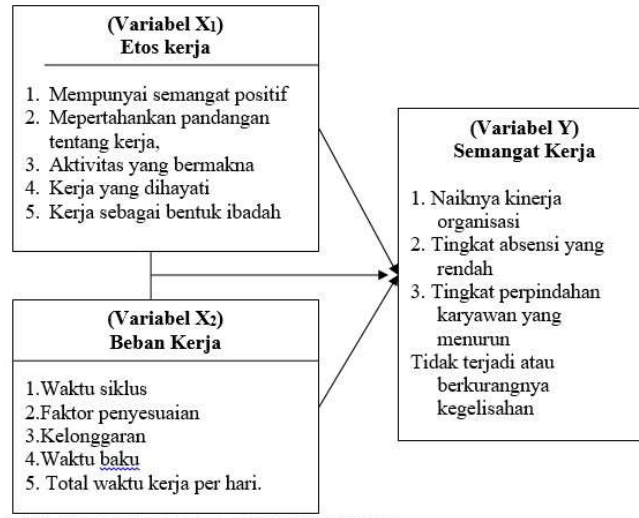
Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian dan teori-teori di dalam penelitian ini, maka beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat Pengaruh etos kerja (X_1), beban kerja (X_2) Terhadap semangat kerja

1. **Fauzan Hakima(2021)** Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($21,266 > 2,77$) dan signifikansi $0,000$. Kemampuan variabel etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar $53,3\%$ sisanya $46,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Dengan nilai persamaan regresi linier berganda $Y=2,882+0,112+0,259+0,578$.
2. **Moh.Naufal Syahriza (2022)** Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tengah Pandemi Covid 19 (Studi Ayam Bakar Wong Solo Malang). Diketahui nilai signifikansi uji F adalah $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, berdasarkan hipotesis (H_1) yang dikemukakan oleh penelitian, variabel-variabel seperti etika profesi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan beban kerja (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas.

a. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam analisis parametrik salah satu persyaratan pengujian yang wajib dipenuhi yakni uji normalitas data Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $\geq 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Suatu model regresi yang baik haruslah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui dengan meninjau gambar *Normal Probability Plot*. Dapat dikatakan suatu data itu normal, jika titik-titik data penyebaran disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Selain itu normalitas dapat diketahui dengan cara menggunakan kurva histogram. dapat dikatakan data itu normal, jika bentuk kurva memiliki suatu kemiringan yang cenderung imbang pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang sempurna.

Heterokedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah sebuah regresi terdapat ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan. Jka varians residu satu pengamatan ke pengamatan lain sama disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau

terjadi heteroskedastisitas. Memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar *scatterplot* dengan dasar analisis yaitu:

- 1) Pada gambar ada titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), dapat diindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Pada gambar tidak ada pola titik-titik yang jelas menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah ada atau tidak hubungan linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (dependen). Asumsi multikolinearitas berlaku untuk analisis regresi linier ganda. Cara untuk mengetahui adanya multikolinearitas sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* setiap variabel pada masing-masing model regresi bernilai rendah. Indikasi adanya interkorelasi diantara variabel bebas jika nilai $VIF > 10$.
- 2) Apabila proporsi variabilitas pada sebuah variabel besarnya tidak dijelaskan variabel lain ($1-R^2$) disebut juga *Tolerance*. Nilai *tolerance* yang terkecil atau mendekati nilai 0,01 memberikan arti adanya multikolinieritas atau interkorelasi diantara variabel bebas. Jika mendekati 0.99, maka dapat dipastikan tidak ada multikolinieritas. Jika dalam penelitian terjadi multikolinieritas kemungkinan besar akan mengganggu koefisien regresi, khususnya bila koefisien determinasi nilai besar, jika koefisien regresi pada setiap variabel tidak signifikan.
- 3)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu : etos kerja (X_1), beban kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu semangat kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda (Sugiyono, 2013:277) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Variabel dependen (semangat kerja)
A	=	Konstanta
β_1, β_2	=	Koefisien regresi variabel
X_1	=	etos kerja
X_2	=	beban kerja

Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi simultan (Uji statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:70). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} , yaitu :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji signifikansi pengaruh parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel etos kerja (X_1), beban kerja (X_2) terhadap variabel semangat kerja (Y) secara terpisah atau parsial (Ghozali 2012:63). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali 2012:65) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui persepsi dari jawaban responden akan dikategorikan ke dalam beberapa kategori. Perhitungan skor indeks digunakan untuk mengkategorikan jawaban responden, menurut **Augusty Ferdinand (2019 : 292)** sebagai berikut :

$$\text{Nilai indeks} = \frac{\{(\% F1x1) + (\% F2x2) + (\% F3x3) + (\% F4x4) + (\% F5x5)\}}{5}$$

Dimana $F1 - F5$ adalah frekuensi responden yang menjawab 1-5
 Sesuai perhitungan nilai indeks, maka digunakan kriteria *three box method*, dikategorikan kedalam 3 (tiga) kelompok untuk menginterpretasikan angka indeks tersebut yaitu :

1. 10,00 - 39,99 dikategorikan kurang tinggi/kurang baik;
2. 40,00 - 69,99 dikategorikan cukup tinggi/cukup baik;
3. 70,00 - 100 dikategorikan tinggi/baik.

Setelah diketahui skor setiap variabel penelitian akan diketahui tanggapan atau persepsi responden tentang variabel penelitian

Hasil pengujian asumsi klasik

Untuk memastikan model regresi linier berganda sebagai model yang baik sesuai dengan kriteria BLUE (*Best linier unbiased estimator*) ada beberapa syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai berikut :

1. Uji normalitas data

Tujuan Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada 2 (dua) cara mendeteksi yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual, peneliti menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan juga menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Analisis statistik

Analisis statistik dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*(K-S) dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5,33198600
Most Extreme Differences	Absolute	0,117
	Positive	0,057
	Negative	-0,117

Kolmogorov-Smirnov Z	0,961
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,314

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan besaran nilai hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah $0,314 > 0,05$. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menginformasikan apakah di dalam model regresi ditemukan adanya hubungan yang cukup tinggi di antara variabel-variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan uji nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* dengan kriteria :

- a) Nilai *tolerance* $< 0,1$ tau $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas
- b) Nilai *tolerance* $> 0,1$ tau $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinieritas

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya varians variabel dependen (semangat kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (etos kerja dan beban kerja), dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel etos kerja dan beban kerja dalam menerangkan variabel semangat kerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,736 ^a	0,542	0,528	5,413

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, etos Kerja

b. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui besarnya koefisien korelasi (R) adalah 0,736 dan angka tersebut positif mendekati 1, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara kedua variabel etos kerja dan beban kerja secara serempak dengan variabel semangat kerjapegawai. Diketahui pengaruh variabel etos kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap variabel semangat kerjapegawai yang diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,542 atau 54,2% dan angka koefisien tersebut memberikan arti bahwa varians perubahan dari variabel etos kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan terhadap varians perubahan variabel semangat kerjapegawai yaitu sebesar 54,7% dan sisanya sebesar 45,3% merupakan pengaruh dari varians perubahan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi dan berbagai variabel yang lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

2. Hasil uji F (uji secara simultan)

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja (X_1) dan Variabel beban kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel semangat kerja (Y) dilakukan dengan Uji F. Adapun hasil uji secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.257,067	2	1.128,534	38,510	0,000 ^b
Residual	1.904,815	65	29,305		
Total	4.161,882	67			

a. Dependent Variable:

b. Predictors: (Constant), etos Kerja, Beban Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui signifikansi F sebesar 0.000 dimana α lebih kecil dari 5 % atau 0,05. Dari hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan secara linier antara etos kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap semangat kerja. Hasil uji Anova diketahui besarnya nilai F_{hitung} adalah 38,510 dengan *degree of freedom*/derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df dari residual sebesar 65, maka dapat diketahui besarnya nilai dari F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 3,14 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja (X_1) dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dimana nilai t_{hitung} untuk variabel etos kerja (2,515) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,992), atau nilai sig t untuk variabel etos kerja (0,014) lebih kecil dari alpha (0,05).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui frekuensi jawaban responden tentang variabel etos kerja untuk keseluruhan item/butir yang paling tinggi skornya adalah kuesioner nomor 6 yang berbunyi pengetahuan yang saya miliki, mempermudah menyelesaikan tugas, dimana responden menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang (46,1%). Responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (25,6%). Responden menjawab pernyataan kurang setuju berjumlah 11 orang (14,1%), selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang (14,1%).

Selanjutnya frekuensi jawaban responden tentang variabel etos kerja yang paling rendah skornya adalah kuesioner nomor 11 yang berbunyi saya selalu berlaku baik sama rekan kerja, dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang (29,5%), sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (24,4%). Responden yang menjawab pernyataan kurang setuju berjumlah 16 orang (20,5%), selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 20 orang (25,6%). Hasil frekuensi jawaban tersebut menunjukkan bahwa di dalam instansi tersebut, pegawai kadang kurang berlaku baik sesama rekan kerja. Dalam kehidupan sehari-hari di perusahaan, sebagian pegawai saling tidak acuh sesama rekan kerja karena tingginya persaingan mencari

perhatian dari pimpinan. Kondisi seperti ini membuat kompetisi untuk menunjukkan kemampuan karyawan semakin tinggi.

Etos kerja pegawai Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota terletak pada perannya dalam menentukan keberhasilan. Keberhasilan yang bersumber dari sikap atau perilaku yang merupakan cerminan dari keyakinan, kecerdasan, semangat dan keberanian, kehormatan, pengabdian, dan loyalitas yang khas pada seseorang. Sikap mental dan etos kerjanya memiliki keterkaitan dengan iklim dan kondisi lingkungan kerja. Dari pengamatan penulis pegawai dalam menghadapi pekerjaan jarang mengeluh, sangat menghargai waktu kerja, 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.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap semangat kerja

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dimana nilai t_{hitung} untuk variabel etos kerja (3,510) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,007), atau nilai $sig\ t$ untuk variabel etos kerja (0,000) lebih kecil dari α (0,05).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang variabel beban kerja yang telah diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja untuk keseluruhan item/butir yang paling tinggi skornya adalah kuesioner nomor kuesioner 12 yang berbunyi instansi menyiapkan pakaian seragam, dan transportasi buat pegawai. Dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang dengan skor 85, sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan skor 88. Responden yang menjawab pernyataan kurang setuju berjumlah 11 orang dengan skor 33, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang dengan skor 2. Secara parsial variabel beban kerja yang dominan mempengaruhi semangat kerja, maksudnya adalah variabel beban kerja lebih menentukan dalam meningkatkan semangat kerja dibandingkan dengan etos kerja. Pada umumnya tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk meraih pendapatan dalam melanjutkan kelangsungan hidupnya. Seseorang akan berharap mendapatkan beban kerja sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi. Dari pengharapan ini akan timbul rasa puas dan tidak puas, jika beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjanya, karena semangat kerja mencerminkan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

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

1. Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi variabel semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai koefisien determinasi ($R\ Square$) yaitu 0,547.
2. Etos kerja dan beban kerja secara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai F_{hitung} sebesar lebih besar nilai F_{tabel} ($45,363 > 3,11$)
3. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai t_{hitung} = (2,515) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,992),

4. Secara parsial beban kerja yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja, maksudnya variabel beban kerja lebih menentukan meningkatkan semangat kerjapegawaidibandingkan dengan etos kerja. Dimana nilai $t_{hitung} = (4,441)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,992)$.
5. Persamaan regresi linier berganda $Y = 9,965 + 0,250X_1 + 0,582X_2$ semangat kerjapegawaimenunjukkan kearah positif.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka diberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam hal penerapan etos kerja sebaiknya dilakukan pelatihan untuk pegawai secara rutin yang bertujuan untuk memupuk etos kerja pegawai, sehingga pegawai di ajak untuk mampu mencintai pekerjaannya, sehingga para pegawai mampu memandang pekerjaan sebagai sesuatu panggilan yang sakral dan harus di pertanggung jawabkan sehingga akan tercipta pegawai birokrasi yang unggul dan profesional yang akan membangun pelayanan dengan adil dan jujur.
2. Pimpinan sebaiknya tidak memberikan beban kerja yang berlebihan kepada pegawai, sehingga pegawai dapat merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Camat lebih rutin dalam memperhatikan perkembangan kinerja pegawai. Perlu adanya pengawasan dan pelatihan supaya kinerja lebih efektif sesuai dengan pencapaian yang diharapkan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Arika. (2012)Jurnal artikel *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Arikunto, Suharsimi. (2015)*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asnawi, S. (2014) *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Pusgrafin
- Fauzan Hakima, Dian Esha, Latifa. (2021)Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung*Jurnal Ekonomi Manajemen Volume 7 Nomor 1 (Mei 2021) 1-9*
- Ghozali, Imam. (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014)*Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lumban Raja Prihatin, (2012)*Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 10(1): 48-68.
- Mathis, Robert L & H. Jackson, John. (2014) *Human Resource Management*. Edisi10. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. (2015)*Analisa Jabatan*, Bandar Madju, Bandung
- Moh.Naufal Syahriza (2022)Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhada Kinerja Karyawan Di Tengah Pandemi Covid 19 (Studi Ayam Bakar Wong Solo Malang)*Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*
- Munandar, A.S. (2014)*Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi industri dan organisasi*, Jakarta : Universitas Indonesia

- Nawawi, Hadari, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press,
- Nitisemito, Alex S. (20015)*Manajemen Personalian : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nursalam.(2014)*Bebas dari Stres Dengan Rileksasi dan Olah Raga*, Jakarta : Kalifa Pustaka Al-kautsar Group
- Sastrohadwiryo, Siswanto. B. (2012)*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sinamo, Jansen H., (2015)*Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*, Cetakan Kelima, Penerbit Institut Darma Mahardika, Jakarta.s
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2022)*Pedoman Penulisan Skripsi*, Sibolga
- Sugiyono (2012)*Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung : Alfabeta
- Sutarto, Wijono.(2014)*Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tabrani Rusyan A, (2013)*Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas*,Bandung : Alpa Beta
- Tarwaka(2012)*Dasar – Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*, Solo : Harapan Press
- Winardi. (2013)*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja*. Jakarta: RajawaliPress.RDI.
- Wirawan, (2017)*Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Zulham, Muhammad. (2016) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan