



PENGARUH ETIKA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SIBOLGA SAMBAS

Tuti Alawiyah Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
talawiya431@gmail.com

Kaharuddin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
Simamorakaharuddin63@gmail.com

Rosmita Ambarita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
rosa_ambar@yahoo.com

Abstract

The formulation of the problem in this study is whether work ethics and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Sibolga Sambas District Office.

This study aims to determine the effect of work ethics and work motivation on employee performance at the Sibolga Sambas District Office.

The sample in this study were all employees of Sibolga Sambas District, totaling 87 (eighty seven) people. The data analysis technique in this study is Multiple Linear Regression.

The results of this study indicate: work ethics partially has a positive and significant effect on employee performance; Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance; Work ethics and work motivation partially have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Ethics, Work Motivation and Performance.*

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Sibolga Sambas yang berjumlah 87 (delapan puluh tujuh) orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan: Etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Etika kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja*

LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu organisasi tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas, yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang penting untuk

Received Mei 3, 2023; Revised Mei 21, 2023; Mei 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

meningkatkan kinerja organisasi adalah bagaimana perusahaan itu mengelola kinerja para pegawainya. Pengelolaan kinerja pegawai yang baik akan berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan lebih baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk .

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, dan juga memfokuskan pada hasil kerjanya. Suatu perusahaan pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia didalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing pegawai, tidak terlepas dari etika kerja yang di yakini oleh individu-individu tersebut. Etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi nilai-nilai lainnya.

kualitas dan kuantitas kerja dipengaruhi oleh kerja sama, inisiatif, loyalitas, kepemimpinan, etika kerja dan tanggung jawab. Jika semua faktor tersebut terbangun dengan baik maka akan tercipta pulalah kualitas dan kualitas pekerjaan yang baik. Kualitas dan kuantitas yang baik ditunjukkan dengan pencapaian tujuan dan target yang tepat, dengan begitu akan membuat organisasi berjalan sebagaimana mestinya. Dalam halnya pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas kualitas dan kuantitas pekerjaannya belum memuaskan ditunjukkan dengan adanya beberapa kegiatan di salah satunya pelayanan administrasi belum tercapai. Ini adalah target dan realisasi pelayanan administrasi pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas..

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Etika dan Etika Kerja

Menurut **Ernawan (2016:2)** etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika mencari tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum. Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, menurut **Malayu SP. Hasibuan (2003:58)** mengemukakan bahwa motivasi adalah "Mempersoalkan bagaimana caranya

mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai pada suatu organisasi mengarah kepada kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan kriteria keberhasilan yang ditetapkan. kemudian hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Menurut **Henry Simamora (2004:339)** mengemukakan bahwa “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk suatu pekerjaan pegawai”.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan atau pedoman penulis dalam memilih judul tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

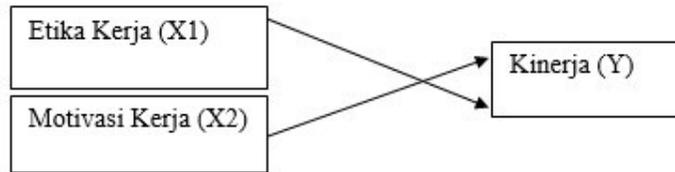
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul	Tahun	Lokasi	Kesimpulan
	Pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi Terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Semen kabupaten Kediri.	2012	kantor kecamatan Semen kabupaten Kediri.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa etka kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Semen kabupaten Kediri.
2	Hubungan Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Primer Tursina Surabaya	2018	Koperasi Primer Tursina Surabaya	berdasarkan hasil penelitian. Untuk itu lingkungan kerja lebih kuat hubungannya dibandingkan etika kerja pada kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya

Kerangka Pikir Penelitian

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan juga menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Hasil Olahan Penulis 2022

Keterangan:

—————→ = berhubungan

Kinerja Pegawai dapat berhubungan oleh beberapa variable tetapi dalam penelitian ini hanya akan menggunakan dua variable bebas yaitu etika kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Studi Deskriptif

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang menekankan analisisnya pada data-data numerika (angka) yang diolah dengan metode statistik. menurut **Sugiyono (2015:36)** mendefinisikan penelitian asosiatif adalah “Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Uji Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 dengan variabel Y , digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Kepemimpinan

e = *Standart error*

a. Koefisien Determinasi

Perhitungan ini digunakan untuk menghitung seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari X terhadap naik turunnya nilai Y .

Untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

b. Uji t (Parsial)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut **Sugiyono (2012 : 250)** rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{Hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{Tabel}

Dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan dk = n - 2

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan Ho Ditolak.

Ho : Diterima, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan Ha Ditolak

c. Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Menurut **Ghozali (2018:79)** pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikan sebesar < 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Apabila Fhitung > Ftabel dan nilai *p-value* F-statistik < 0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Etika Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja.

Apabila Fhitung < Ftabel dan nilai *p-value* F-statistik > 0.05 maka H1 ditolak dan H0 diterima yang artinya Etika Kerja dan Motivasi Kerja tidak mempengaruhi Kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menguraikan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang diarahkan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan apa yang ingin diukur. Dalam melakukan pengukuran mengenai validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antara item pertanyaan dengan item total (*score total*), atau dengan melihat nilai *corrected item - total correlation program SPSS. 23 for windows*. Penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan dengan taraf signifikan **0,05**. Artinya suatu item dianggap valid jika memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0,3.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai

reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,60. Untuk mengetahui atau mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk laten mengenai kinerja, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Status
Etika Kerja (X1)	87	10	0,642	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	87	10	0,692	Reliabel
Kinerja (Y)	87	10	0,735	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data, SPSS.23

Dari Tabel diatas, yakni hasil pengujian reliabel untuk 30 item pertanyaan, nampak bahwa semua item pertanyaan yang diuji reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* sudah diatas 0,60, dan. Hal ini dapat diperincikan bahwa untuk variabel etika kerja dengan 10 item pertanyaan maka semua indikator pertanyaan dalam variabel pengetahuan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,642. Kemudian untuk variabel motivasi kerja dengan 10 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,692. Dan untuk variabel kinerja dengan 10 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,735.

Uji Multikolonieritas

Adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir. Untuk mengetahui multikolinear adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dimana variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinear apabila nilai tolerance $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 . Dan apabila tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dimana variabel dikatakan tidak mempunyai masalah multikolinear apabila nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 4.2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,923	5,439		2,192	,031		
EtikaKerja	,310	,129	,249	2,413	,018	,780	1,282
MotivasiKerja	,404	,107	,391	3,793	,000	,780	1,282

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak mempunyai masalah multikolinear.

a. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara etika kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y), maka hasil dari pengolahan data melalui program *SPSS 23 For windows*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan tiga variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut: **Sugiyono (2013 : 250)**

0,00 – 0,19 : Korelasi sangat rendah

0,20 – 0,30 : Korelasi rendah

0,40 – 0,59 : Korelasi cukup tinggi

0,60 – 0,79 : Korelasi tinggi

0,80 – 1,00 : Korelasi sangat tinggi

Tabel 4.3
Correlations

		EtikaKerj a	MotivasiKer ja	Kinerja
EtikaKerja	Pearson Correlation	1	,469**	,432**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	87	87	87
MotivasiKer ja	Pearson Correlation	,469**	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	87	87	87
Kinerja	Pearson Correlation	,432**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa :

- Korelasi Etika Kerja (variabel X1) terhadap Kinerja (variabel Y) adalah 0,432. Dengan interval 0,40 – 0,59, yang tergolong korelasi cukup tinggi.
- Korelasi Motivasi Kerja (Variabel X2) dengan Kinerja (Variabel Y) adalah 0,507. Dengan interval 0,40 – 0,59 yang tergolong korelasi cukup tinggi,
- Sedangkan Korelasi Etika Kerja (variabel X1) dan Motivasi kerja (Variabel X2) terhadap Kinerja (varabel Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,553 ^a	,305	,289	3,34045	1,920

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, EtikaKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa korelasi antara Etika Kerja (variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) terhadap Kinerja (varabel Y) adalah sebesar 0,553. Dengan interval 0,40 – 0,59, yang berarti terdapat korelasi positif dan tergolong korelasi cukup tinggi.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y, antara variabel X2 terhadap variabel Y, dan variabel X1, X2 terhadap variabel Y. Hasil pengujian dengan regresi linier ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,923	5,439		2,192	,031		
EtikaKerja	,310	,129	,249	2,413	,018	,780	1,282
MotivasiKerja	,404	,107	,391	3,793	,000	,780	1,282

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh Etika Kerja (variabel X1) terhadap Kinerja (variabel Y) adalah

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 11,923 + 0,310 X_1$$

Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 11,923 + 0,310 X_1$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 11,923 artinya apabila Etika Kerja (variabel X1) = 0, maka kinerja karyawan variabel Y = 11,923 dan apabila Etika Kerja (variabel X1) = 1, maka Kinerja (variabel Y) = 12.233

2. Pengaruh Motivasi Kerja (variabel X2) terhadap Kinerja (variabel Y) adalah

$$Y = a + b_2X_2$$

$$Y = 11,923 + 0,404 X_2$$

Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 11,923 + 0,404 X_2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 5,566 artinya apabila Motivasi Kerja (variabel X2) = 0, maka Kinerja variabel Y = 11,923 dan apabila Motivasi Kerja (variabel X2) = 1, maka Kinerja (variabel Y) = 12,372

3. Pengaruh Etika Kerja (variabel X1) dan Motivasi Kerja (variabel X2) terhadap Kinerja (variabel Y) adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,923 + 0,310 X_1 + 0,404 X_2$$

Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 11,923 + 0,310 X_1 + 0,404 X_2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 11,923 artinya apabila Etika Kerja (variabel X1) dan Motivasi Kerja (variabel X2) = 0, maka Kinerja variabel Y = 11,923 dan apabila

Etika Kerja (variabel X1) dan Motivasi Kerja (variabel X2) = 1, maka Kinerja (variabel Y) = 12,637

Hal ini menjelaskan bahwa apabila etika kerja dan motivasi kerja kepada pegawai ditingkatkan lagi pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pada instansi tersebut.

Uji Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X1 (Etika Kerja), variabel X2 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja) pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas.

Tabel 4.6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,553 ^a	,305	,289	3,34045	,305	18,465	2	84	,000

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, EtikaKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat pada diatas, diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara variabel X1 (Etika Kerja), variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas adalah sebesar 0,305 atau 31% dan sisanya sebesar 69% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel disiplin, kesejahteraan, kepemimpinan dan lain-lain.

Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:
 - Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis (H_o) ditolak
 - Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis (H_o) diterima
- Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu = 3, dalam hal ini $n = 87$, maka $dk = 87 - 3 = 84$
- Setelah nilai dk diketahui, maka nilai t_{tabel} (diketahui dalam tabel t) untuk $dk = 84$, pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 1.98861. Selanjutnya nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,923	5,439		2,192	,031
EtikaKerja	,310	,129	,249	2,413	,018

MotivasiK erja	,404	,107	,391	3,793	,000
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan uji t pada tabel diatas, selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar $2,413 > t_{tabel}$ sebesar $1,98861$ dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,018 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Etika Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar $3,793 < t_{tabel}$ sebesar $1,98861$ dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel etika kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut:

H_0 :Etika Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas.

H_a : Etika Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 87 pegawai dan jumlah keseluruhan Variabel (k) adalah 2 sehingga diperoleh:

- a. df (pembilang) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$
- b. df (penyebut) = $n - k = 87 - 3 = 84 = 3,11$

Nilai F hitung akan diperoleh dengan bantuan program aplikasi SPSS-23 for windows, kemudian akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila F hitung lebih besar dari F tabel dengan $\alpha = 5\%$

H_a = ditolak apabila F hitung lebih kecil dari F tabel dengan $\alpha = 5\%$

Berikut ini hasil perhitungan Uji F menggunakan program aplikasi SPSS-2.3 for windows.

Tabel 4.8
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	412,079	2	206,039	18,465	,000 ^b
Residual	937,323	84	11,159		
Total	1349,402	86			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, EtikaKerja

Pada tabel diatas terlihat bahwa $F_{hitung} 18,465 > F_{tabel} 3,11$. Oleh karena itu $F_{hitung} 18,465 > F_{tabel} 3,11$, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara etika kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas. Maka hasil dari uji F,

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai hubungan etika kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sibolga Sambas. Maka dapat didapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji autokorelasi ketiga variabel yaitu variabel etika kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,553 yang berarti terdapat korelasi positif dan tergolong korelasi cukup tinggi.
- b. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara variabel etika kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas adalah sebesar 0,305 atau 31% dan sisanya sebesar 69% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel disiplin, kesejahteraan, kepemimpinan dan lain-lain.
- c. Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 11,923 + 0,310 X1 + 0,404 X2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 11,923 artinya apabila Etika Kerja (variabel X1) dan Motivasi Kerja (variabel X2) = 0, maka Kinerja variabel Y = 11,923 dan apabila Etika Kerja (variabel X1) dan Motivasi Kerja (variabel X2) = 1, maka Kinerja (variabel Y) = 12,637.
- d. Dari hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:
 - a) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar $2,413 > t_{tabel}$ sebesar 1.98861 dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,018 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Etika Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
 - b) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar $3,793 < t_{tabel}$ sebesar 1.98861 dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y).
 - c) Dari uji F (Simultan) atau F_{test} , maka diperoleh F_{hitung} $18,465 > F_{tabel}$ 3,11. Oleh karena itu F_{hitung} $18,465 > F_{tabel}$ 3,11, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan ketiga belas, Jakarta, Rhineka Cipta
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islam*. Muhammadiyah University Press.
- Arep Ishak & Tanjung H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakrta: PT. Gramedia.
- Azwar. 2007. *Metode penelitian*. Yogyakarta. PUSTAKA
- B. Uno, Hamzah (2007). *Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif*, Jakarta, Bumi Aksara
- Ernawan, E. R. (2016). *Etika Bisnis*. Alfabeta.

- Etta Mamang Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian)*, Yogyakarta, Andi Offset
- Fauzi, M. (2011). *Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Frederick Herzberg, dan David McClelland. 2007. *Job Satisfaction Theory*.
- Gibson. 2003. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan. Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Harsono, J, & Santoso, S. (2016). Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 2(1), 115–125.
- Heidjrachman. (2008). *Manajemen Personalialia*, edisi 4, cetakan 10, BPFE, Yogyakarta
- Aliminsyah.2002. *Kamus Istilah Manajemen*, Bandung : CV.Yrama Widya,
- Mathis dan Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 3, Penerbit Salemba, Jakarta
- Munandar, A.S. 2001. *Perilaku Industri dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press
- Fadel Muhammad. 2009. *Kinerja pemerintahan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Merriam-Webster. (2017). *Definition of Edutainment*. Merriam-Webster.
- Nitisemito Soemadji Alex. 2001, *Manajemen: Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: Ghalia. Indonesia
- Nitisemito Soemadji Alex. 2001, *Manajemen: Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: Ghalia. Indonesia
- Pasolong. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Poerwadarminta. (2006). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, S.P. 2004. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YPKN, Yogyakarta
- Simanjutak J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Situmorang dan Lutfi M. 2012. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press
- Sudarwan Dami. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta
- Sunaryo. 2004. *Pengetahuan, dalam Psikologi Untuk Ketenagakerjaan*. Jakarta: EGC
- Sukriyanto. (2010). *Pedoman Pelatihan Kader Gerakan Islam*. Ponpes Ar Rahmah.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. Pressindo
- Sigit, Soehardi. (2010). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman
- Simorangkir, Iskandar,2013 *Pengantar Kebanksentralan Teori dan Praktik diIndonesia* Depok: PT RajaGrafindo Persada,
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Solihin, Ismail. (2010). *Pengantar Manajemen*. Erlangga. Bandung: Salemba Empat
- Tasmara, Toto. (2010). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press
- Teguh Ambar, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Jakarta, Graha Ilmu
- Umar Husein. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Webster, Merriam. 2007. *Merriam Webster's Collegiate Dictionary*. United States of America: Merriam Webster Incorporated

- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemoivation dalam Manajemen*, Jakarta, Raja Grafindo Persada