

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KANTOR SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN KERINCI**

**Santiya Dewi S.AP¹.
Eliyusnadi S.Kom., M.Si². Ade Nurma Jaya Putra S.Sos.,M.A.P³
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh**

**Email:
santiyadewi801@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ethic and work motivation on organizational performance. either directly or indirectly at the Regional Secretariat of Kerinci Regency. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely Work Ethic (X1), work motivation intervening variable (X2), and endogenous variable, namely Organizational Performance (Y). The sample of this research is the State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Secretariat of Kerinci Regency as many as 68 people. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. Data is collected through questionnaires. The research findings show that: 1) There is a direct influence of work ethic on work motivation significantly, where the contribution value obtained is 0.253 or 25.3% with a significance of 0.000. 2) There is a significant direct effect of work ethic on organizational performance, where the contribution value obtained is 0.484 or 48.4% with a significance of 0.000. 3) There is a significant direct influence of Work Motivation on Organizational Performance, where the contribution value obtained is 0.168 or 16.8% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect effect of work ethic on organizational performance through work motivation significantly, where the contribution value obtained is 0.143 or 14.3% with a Tcount greater than Ttable (2.616 > 1.668).

Keywords: Work Ethic, Work Motivation, Organizational Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi. baik secara langsung maupun tidak langsung pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel Etos Kerja (X1), variabel intervening Motivasi Kerja (X2), dan variabel endogen yaitu Kinerja Organisasi (Y). Adapun sampel penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebanyak 68 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,253 atau 25,3% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung Etos Kerja terhadap Kinerja Organisasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,484 atau 48,4% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,168 atau 16,8% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung Etos Kerja terhadap Kinerja Organisasi melalui Motivasi Kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,143 atau 14,3% dengan nilai Thitung lebih besar dari Ttabel (2.616 > 1.668).

Kata Kunci : Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Organisasi

I. PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Untuk mencapai tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan maka diperlukan indikator keberhasilan salah satunya terkait kinerja pegawai yang baik. suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat menurut mangkunegara (2000;67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk itu kinerja merupakan faktor kunci untuk keberhasilan tujuan organisasi

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal tentu tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dibutuhkan etos kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah instansi pemerintahan etos kerja sangat penting dimiliki setiap pegawai. Tanpa adanya etos kerja maka aparatur negara akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan

semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani mereka. Etos kerja adalah semangat kerja yang mempresentasikan suatu ciri kelompok atau suatu seseorang didalam kelompok yang bekerja pada suatu tempat (Khasanah, 2004:8). Hal tersebut yang berlandaskan oleh etika dan pandangan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan tindakan konkret di dunia kerja (Ginting, 2016).

Selain etos kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. diungkapkan oleh Robert Kreitner dan Anglo Kinicki (2001:205) motivasi kerja dapat dipastikan memengaruhi kinerja walaupun, bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Robbins dalam Wibowo (2014: 322) Motivasi kerja merupakan sebagai proses intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai suatu lembaga yang memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggaraan pemerintahan, baik itu dalam hal tugas administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten Kerinci lainnya, yang dibentuk berdasarkan Perda Kabupaten Kerinci Nomor 13 Tahun 2011, tentang Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci Jo Peraturan Bupati Kerinci Nomor 10 Tahun 2011 tanggal 13 Juni 2011 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Melihat begitu vitalnya tugas pokok dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci tentu kinerja merupakan salah satu factor yang mempunyai pengaruh terhadap mewujudkan visi misi tupoksi yang diamanahkan kepada pegawainya. Berdasarkan pengamatan yang peneliti serta wawancara peneliti lakukan salah satu pegawai sekretariat daerah kabuapaten kerinci bahwa kinerja pegawai yang ada di sekretariat daerah Kabupaten kerinci dirasa masih kurang optimal, Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut :

- 1) masih sering aparatur sipil Negara (ASN) dalam bekerja terlalu sering menunda pekerjaan sehingga instansi/perangkat daerah dalam kepengurusan surat-menyurat yang seharusnya bisa selesai dalam satu hari harus menunggu sampai memakan waktu yang cukup lama tentu ini merugikan instansi/ perangkat daerah yang sedang membutuhkan.
- 2) Masih ada aparatur sipil Negara (ASN) bidang tertentu yang melaksanakan pekerjaannya kurang berorientasi kepada tujuan yang sesuai dengan petunjuk teknis dan pelaksanaan, Selain kinerja, etos kerja pegawai juga dirasakan kurang optimal hal ini dapat dilihat pada fenomena sebagai berikut :
 - 1) Masih ada pegawai yang bekerja tidak adanya inisiatif untuk melaksanakan tugasnya secara langsung cenderung harus berdasarkan perintah atasan baru mau melaksanakannya
 - 2) Kejujuran pegawai masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyoar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak *mood* untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan

organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Selain etos kerja, motivasi kerja pegawai juga dirasakan kurang optimal hal ini dapat dilihat pada fenomena sebagai berikut :

1. Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi sehingga menurunkan motivasi kerja karena dirasa kurang dihiperhatikan pekerjaannya.
2. masih kurangnya intensitas aparatur sipil Negara (ASN) berada di kantor sehingga instansi/ perangkat daerah yang ingin membutuhkan pelayanan kantor sekretariat daerah menjadi terhambat karna harus menunggu aparatur sipil Negara (ASN) sekretariat daerah masuk kantor terlebih dahulu

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan maka peneliti perlu melakukan penelitian terkait pengaruh etos kerja terhadap kinerja organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung antara etos kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung antara motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung antara etos kerja terhadap motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara etos kerja terhadap Kinerja organisasi melalui motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh langsung antara etos kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
2. Pengaruh langsung antara motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
3. Pengaruh langsung antara etos kerja terhadap motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
4. Pengaruh tidak langsung antara etos kerja terhadap Kinerja Organisasi melalui motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

1.4 Tinjauan Pustaka

Etos Kerja (X1)

Menurut Khasanah, 2004:8, etos Kerja adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi menurut Rivai (2006:837) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

Kinerja Organisasi (Y)

Menurut Surjadi (2009:7) Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya

1.5 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009: 64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- H1. Diduga terdapat pengaruh langsung Etos kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci
- H2. Diduga terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci
- H3. Diduga terdapat pengaruh langsung Etos terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
- H4. Diduga terdapat pengaruh tidak langsung Etos Kerja terhadap Kinerja Organisasi melalui Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang terdiri dari dua variabel eksogen yaitu variabel etos kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan satu variabel endogen kinerja Organisasi (Y). Data dikumpulkan melalui angket yang telah di uji validasi dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik kontennya maupun uji empirik itemnya di lapangan.

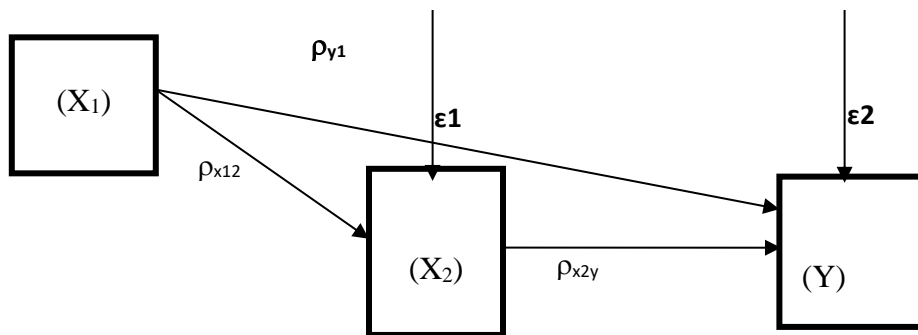
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang berjumlah 123 orang. Untuk memperoleh sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan hitungan didapatkan jumlah sampel sebesar 68 dari 123 jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak

berdasarkan proporsi jumlah pangkat golongan pegawai yang ada pada setiap subpopulasi, Teknik analisis yang digunakan adalah regresi dan path analysis

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

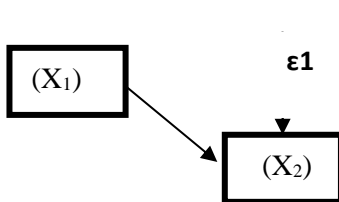
3.1. Model Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variabel yaitu variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Organisasi (Y), Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y), Variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2), Variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Organisasi (Y) melalui Motivasi Kerja (X_2), berdasarkan konsepsi di atas dapat dilihat dalam spesifikasi model analisis, sebagaimana tergambar dalam gambar analisis jalur (*path analysis*) berikut ini:

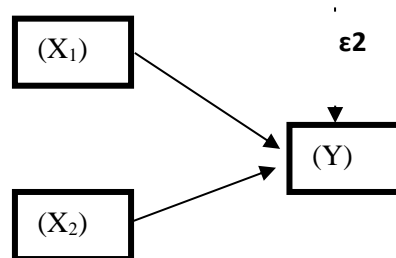


Gambar 3.1: Model analisis jalur tentang Pengaruh Variabel Etos Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Berdasarkan Model analisis jalur yang digambarkan diatas maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Substruktur jalur 1 dan Sub Struktur 2 seperti yang tergambar dibawah ini:



Gambar 3.2 Sub struktur jalur 1



Gambar 3.3 Sub struktur jalur 2

3.2 Mengoperasikan Model Analisis dengan Komputer

Berdasarkan hasil analisis di atas, selanjutnya akan diuraikan pengoperasian model analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan sebagai berikut :

a. Mengidentifikasi Koefisien jalur Sub struktur 1 dan Sub struktur 2.

Berdasarkan hasil analisis regresi bertingkat dapat ditentukan masing-masing koefisien jalur sebagai berikut:

$$\text{Regresi tahap 1 Beta } X_{12} = 0.503 \quad (t = 4.724) = \rho_{21}$$

$$\text{Regresi tahap 1 Beta } X_{1y} = 0.696 \quad (t = 3.875) = \rho_{y1}$$

$$\text{Regresi tahap 2 Beta } X_{2y} = 0.411 \quad (t = 3.078) = \rho_{y2}$$

Keterangan:

Beta = Koefisien regresi terstandar, digunakan sebagai koefisien jalur

ρ_{21} = Koefisien jalur antara X_1 dengan X_2

ρ_{y1} = Koefisien jalur antara X_1 dengan Y

ρ_{y2} = Koefisien jalur antara X_2 dengan Y

b. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1-R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut:

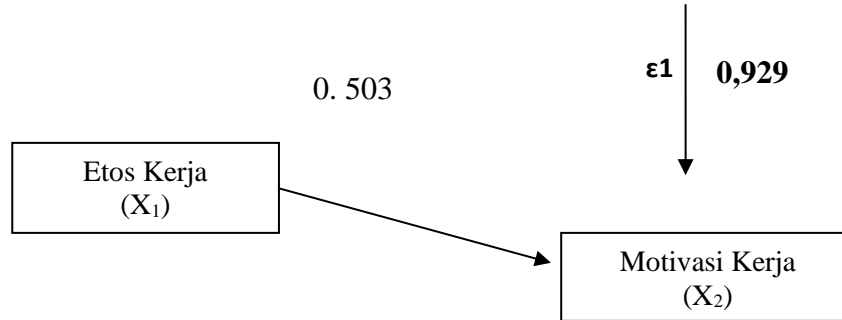
- 1) Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Organisasi (X_2)

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{(1-R^2)} \\ &= \sqrt{1-0.253} \\ &= \sqrt{0,864} \\ &= \mathbf{0,929} \end{aligned}$$

2) berdasarkan hasil di atas maka koefisien jalur dan koefisien jalurresidual Sub struktur

1 dapat digambarkan sebagai berikut :

3)



Gambar: Substruktur jalur 1

c. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

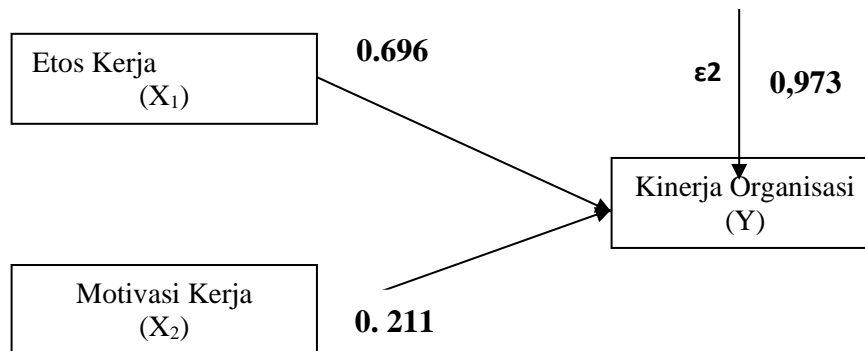
Dengan menggunakan rumus $\sqrt{1 - R^2}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut:

1) Koefisien jalur untuk residual substruktur 2: Etos Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0.110} \\ &= \sqrt{0,948} \\ &= \mathbf{0,973} \end{aligned}$$

2) berdasarkan hasil di atas maka koefisien jalur dan koefisien jalur residual Sub struktur

2 dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar: Substruktur 2

Keterangan:

- e_1 = Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Etos Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2).
- e_2 = Koefisien jalur untuk residual Substruktur 2: Etos Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y)
- R^2 = Koefisien determinasi pada masing-masing jalur
- 1 = Bilangan konstan

3.3 Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Memperhatikan model yang disajikan di atas di mana terdapat koefisien jalur sehingga ditemukan harga $\rho_{21} = 0.503$, $\rho_{y1} = 0.696$, dan $\rho_{y2} = 0.411$, dengan demikian dapat disusun rekapitulasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan hasil sebagaimana diuraikan di bawah ini.

a) Pengaruh langsung antara Etos Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2).

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } X_2 &= \rho_{21} \times \rho_{21} \\ &= 0.503 \times 0.503 \\ &= 0.253 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Etos Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0.253

b) Pengaruh langsung antara Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y &= \rho_{y1} \times \rho_{y1} \\ &= 0.696 \times 0.696 \end{aligned}$$

$$= 0,484$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Etos Kerja (X_1), terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) yaitu sebesar 0,484

- c) Pengaruh langsung antara Motivasi Kerja Kerja (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y &= \rho_{y2} \times \rho_{y2} \\ &= 0.411 \times 0.411 \\ &= 0,168 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja kerja (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) yaitu sebesar 0,168

- d) Pengaruh tidak langsung antara Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Organisasi (Y) melalui Motivasi Kerja Kerja (X_3).

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } X_2 &= \rho_{y1} \times \rho_{x1x2} \times \rho_{y2} \\ &= 0.696 \times 0.503 \times 0.411 \\ &= 0,143 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja Organisasi (Y) melalui Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,143.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disusun dalam rangkuman tabel yang dapat dilihat dalam tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel
Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	Langsung	Tidak Langsung
1.	Pengaruh langsung (X_1) terhadap (X_2)	0.253	-
2	Pengaruh langsung (X_1) terhadap (Y)	0,484	-
3	Pengaruh langsung (X_2) terhadap (Y)	0,168	-

4	Pengaruh tidak langsung (X ₁) terhadap(Y) melalui (X ₂)	-	0,143
---	---	---	-------

5. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Intervening*)

1. Pengaruh tidak langsung Etos Kerja (X₁) terhadap Kinerja Organisasi (Y) melalui Motivasi Kerja kerja (X₂):

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0.411)^2 \times (0.131)^2 + (0.503)^2 \times (0.111)^2 + (0.131)^2 \times (0.111)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,006208}$$

$$Sab = \sqrt{0.079}$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,503 \times 0.411}{0.079}$$

$$t = \mathbf{2.616}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} di atas dengandibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 1.668 untuk signifikan5%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja Organisasi melalui Motivasi Kerja kerja. Hal ini dibuktikandengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.616 > 1.668$).

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara Etos kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja organisasi. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung Etos kerja terhadap Kinerja organisasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,484 atau 48,4% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya Etos kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja organisasi.
2. Terdapat pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja organisasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,168 atau 16.8% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja organisasi.
3. Terdapat pengaruh langsung Etos kerja terhadap Motivasi kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0.253 atau 25,3% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya Etos kerja sangat berpengaruh terhadap Motivasi kerja.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung Etos kerja terhadap Kinerja organisasi melalui Motivasi kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,143 atau 14.3 % dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2.616 > 1.668$) dari $\alpha = 0,05$ artinya Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja organisasi melalui Motivasi kerja.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN-MAHA), Serta pembimbing 1 dan 2 serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khasanah, Uswatun. 2004. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama
- Keither dan knicki. 2005. *Prilaku Organisasi*. terjemahan Early Suandy edisi pertama, Jakarta: Salemba empat.
- Luthans, Fred. 2010. *Prilaku Organisasi*. New York: McGraw Hill
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* , Alfabeta :Bandung.
- Sugiono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Vheitrizal Rivai, & A.F.M. Basri. 2005. *Performace Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Vheitrizal Rivai. & Sagala. E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, P Sthepen. 2008. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga