

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI PAPUA

Salmon Y. Sanggenafa<sup>1</sup>

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua

Ferdinandus Christian<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Ottow Geissler Papua

### Abstract

*This study aims to determine and obtain a clear picture of how much influence the motivation, discipline, and work ethic on employee performance at the Human Resources Development Agency of Papua Province. The type of data used is qualitative data and quantitative data. Primary and secondary data is the source of the data used. Data collection techniques used are field studies and literature studies. The study was conducted using descriptive quantitative data analysis techniques consisting of research instrument tests, classical assumption tests, and multiple regression analysis. The results showed that work motivation had a significant effect on employee performance at the Human Resources Development Agency in Papua Province. Work discipline has a significant effect on employee performance at the Papua Province Human Resources Development Agency. Work ethic has no significant effect on employee performance at the Papua Province Human Resources Development Agency. Motivation, discipline, and work ethic simultaneously have a significant effect on employee performance at the Papua Province Human Resources Development Agency. The most dominant factor influencing employee performance in the Human Resources Development Agency of Papua Province is employee work motivation.*

**Keywords:** Motivation, Discipline, Work ethic, and Performance Employee

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta memperoleh gambaran yang jelas tentang seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data primer dan sekunder merupakan sumber data yang digunakan. Teknik pengumpulan data digunakan yaitu studi lapangan dan studi pustaka. Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif deskriptif yang terdiri dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua adalah motivasi kerja pegawai.

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan

---

### Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,  
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: [manor@unifa.ac.id](mailto:manor@unifa.ac.id)

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)

## Pendahuluan

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Tujuan perencanaan sumber daya manusia berdasarkan kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional.

Manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui kerja sama dengan orang lain. Proses manajemen terdiri dari : 1) perencanaan (*planning*), 2) pengorganisasian (*organizing*), 3) pemberian motivasi atau bimbingan atau pengarahan (*motivating*), 4) pengawasan (*controlling*), dan 5) pengambilan keputusan (*decision making*).

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah merupakan kebutuhan yang sangat mendesak untuk dipenuhi, mengingat semakin ketatnya persaingan disegala bidang. Sumber daya manusia yang aktif dan produktif tidak hanya semata-mata melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan tugas yang telah dimotivasi kepadanya, melainkan mereka harus pula berusaha untuk meningkatkan atau mengembangkan potensi diri.

Dewasa ini pegawai dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan.

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, motivasi yang sesuai dengan keahlian pegawai, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan.

(Mahmudi, 2005:7), dan Robertos, 2002), mengatakan bahwa : pengukuran

kinerja merupakan suatu proses penilaian pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kerja kegiatan dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan (Rivai & Basri, 2004), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

## Tinjauan Pustaka

### 1. Kinerja

Kinerja adalah suatu akibat yang tentunya memiliki sebab. Baik buruknya kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang akan men-drive ke arah mana kinerja akan dibawa. Bernardin dan Russel (1993:397), mengatakan bahwa: Kinerja pegawai tergantung pada

kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *output*.

Model Partner Lawyer (Donnelly, Gibson, and Ivancevich, 1994) Kinerja individu dipengaruhi oleh : (a) harapan mengenai imbalan, (b) dorongan, (c) kemampuan, kebutuhan dan sikap, (d) persepsi terhadap tugas, (e) imbalan internal dan eksternal, dan (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Pengukuran kinerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli seperti (Mahmudi, 2005:7), diantaranya Robertos, (2002), mengatakan bahwa : pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kerja kegiatan dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

### 2. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, Handoko (2001) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi, sementara Hasibuan (2007), mengartikan

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

McClelland dalam Robbins (2011:174) indikator-indikator motivasi kerja adalah: 1) Kebutuhan untuk berprestasi 2) Kebutuhan akan afiliasi 3) Kebutuhan akan kekuasaan. David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland theory of needs memfokuskan kepada 3 (tiga) hal yaitu: a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan, b). Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan,

prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya. c). Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needfor affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

### 3. Disiplin Kerja

Hasibuan (2005) dalam Muhdi. B Ibrahim (2011: 95), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Instansi dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan suatu Instansi dikatakan baik jika sebagian besar pegawai menaati peraturan yang ada.

Soejono (2000:67) ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut: 1). Ketepatan waktu para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik 2).Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa

seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan 3). Tanggung jawab yang tinggi.

Disiplin kerja harus diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja dalam suatu Instansi akan menjadi pedoman bagi pegawai, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

(J. Ravianto Putra, :1988:244) mengemukakan bahwa : Disiplin adalah kegiatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau Instansi dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu Instansi dalam rangka mewujudkan tujuan Instansi. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi suatu Instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung

jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan Instansi, pegawai, dan masyarakat. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan Instansi dalam mencapai tujuannya.

#### **4. Etos Kerja**

Etos kerja, menurut (Soekaji. S, 1983 : 80) adalah keseluruhan norma atau penilaian yang digunakan oleh masyarakat bersangkutan untuk mengetahui bagaimana manusia menjalankan kehidupannya. Hubungan dengan kerja, etos kerja berarti keseluruhan norma dan penelitian seseorang atau masyarakat dalam melakukan pekerjaan. (Mubyarto , 2004 : 3) etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produksi yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.

Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni : karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi, atau tujuan moral serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komperhensif mengenai tatanan.

(Usman Pelly, 1992 : 12), Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh

system orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Sementara ( Khasanah, 2004 : 8). etos kerja adalah aspek evaluative sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

( Geertz, 1982 : 3), Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsipmasing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan.. Dapat dilihat dari pernyataan diatas bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

**Metodologi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang dapat digolongkan dalam studi deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran dan penjelasan secara ilmiah tentang pengaruh variabel–variabel terhadap kinerja suatu organisasi. Selain itu penelitian ini bertujuan juga untuk mengetahui hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganalisis variabel-variabel independen.

Metode yang digunakan sebagai alat analisis secara statistik adalah regresi untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh variabel-variabel dependen terhadap faktor lain berdasarkan koefisien regresi. Koefisien regresi ini akan menjelaskan seberapa besar variabel tersebut berkolerasi sementara itu dalam pengajuan hipotesis, regresi akan memperlihatkan tingkat signifikansi teruji tidaknya hipotesis.

**Hasil dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini analisis regersi berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Anak Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.116	2.537		.046	.964
MOTIVASI	.694	.089	.626	.795	.000
DISIPLIN	.247	.081	.249	.029	.003
ETOS	.080	.082	.076	.973	.334

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi bergandan yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,116 + 0,694X_1 + 0,247X_2 + 0,080X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan etos kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta = 0,116

Nilai konstanta 0,116 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan etos kerja ( $X_3$ ) dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,116 satuan, yang berarti bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan etos kerja ( $X_3$ ), maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan tetap bertambah sebesar 0,116.

b. Nilai  $b_1 = 0,694$

Nilai  $b_1$  menunjukkan nilai 0,694 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel motivasi ( $X_1$ ) dengan asumsi bahwa variabel disiplin ( $X_2$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ) dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

c. Nilai  $b_2 = 0,247$

Nilai  $b_2$  menunjukkan nilai 0,247 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel disiplin ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel disiplin ( $X_2$ ) dengan asumsi bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ) dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

d. Nilai  $b_3 = 0,080$

Nilai  $b_3$  menunjukkan nilai 0,080 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel etos kerja ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan atau kenaikan pada variabel etos kerja ( $X_3$ ) dengan asumsi bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Sementara itu, untuk mengetahui atau menguji salah satu variabel bebas yang terdiri dari motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan etos kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ),

maka digunakan uji t. Adapun hasil t hitung pada tabel berikut :

Tabel 2  
Uji t

Variabel	$t_{hitung}$	$T_{tabel}$	Sig	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	7,795	1,666	0,000	Signifikan
Disiplin ( $X_2$ )	3,029	1,666	0,003	Signifikan
Etos Kerja ( $X_3$ )	0,973	1,666	0,334	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengujian, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

**a. Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Pada tabel 5 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) yaitu 7,795 dan nilai  $t_{tabel}$  1,666. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,795 > 1,666$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

**b. Pengaruh disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Pada tabel 5 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin ( $X_2$ ) yaitu 3,029 dan nilai  $t_{tabel}$  1,666. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,029 > 1,666$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

**c. Pengaruh etos kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Pada tabel 5 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel etos kerja ( $X_3$ ) yaitu 0,973 dan nilai  $t_{tabel}$  1,666. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,973 < 1,666$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0,334 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

Berdasarkan hasil uji t diatas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua adalah variabel motivasi ( $X_1$ ) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin dan etos kerja yaitu sebesar 7,795 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji F untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama yaitu pengaruh variabel bebas yang

terdiri dari motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan etos kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), maka digunakan uji F. Adapun nilai  $F_{hitung}$  sebagai berikut :

Tabel 3

Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	225.410	3	75.137	35.055	.000 <sup>b</sup>
Residual	154.326	72	2.143		
Total	379.737	75			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), ETOS, MOTIVASI, DISIPLIN

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 35,055 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya untuk jumlah sampel sebanyak 76 sampel dan 3 variabel bebas yang diteliti, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,73. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $35,055 > 2,73$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Hal ini berarti indikator motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berprestasi, dan kebutuhan akan afiliasi sudah baik.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Hal ini berarti indikator disiplin kerja yang terdiri dari ketepatan waktu, tertib, teratur, dan penggunaan peralatan kantor dengan baik sudah berjalan dengan efektif.
3. Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Hal ini berarti indikator etos kerja yang terdiri dari sikap pegawai, perasaan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan keseriusan pegawai saat bekerja belum terlaksana dengan baik atau belum efektif.

4. Motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.
5. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua adalah motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai sudah terpenuhi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2000 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Muhdi. B. Hi. Ibrahim, 2011, *Manajemen Sumber Daya lanjutan*, Madenatera, Sumatera Utara
- Panggabean, Murtiana S , 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Reksohadiprodo, S., & Handoko,T.H.,2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 1996, *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II*, Prinhalingo, Jakarta.
- Saydam, Ghozali,1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa, Jakarta

#### Daftar Pustaka

- Alwi, Syafaruddin, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, StrategiKeunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta
- Djatmiko, Yayat Widayati,2002,*Perilaku Organisasi*,Alfabeta,Bandung.
- Gomes, F.C., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi , 2002 , *Manajemen Sumber Daya Manusia,Cetakan Pertama*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP, 1997, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP. ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam I.,2000, *Perilaku Organisasi*, Algensindo, Bandung.
- Irawan, Prasetya , 2000 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press, Jakarta.