

PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN PENATAAN RUANG DAERAH KABUPATEN MOROWALI

Yuliarti

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The objectives of this research are: 1) to analyze the influence of work ethics, work discipline, and organizational commitment on civil servants performance in The Office of Housing and Spatial Planning of Morowali Regency; 2) to analyze the influence of work ethics on civil servants performance; 3) to analyze the influence of work discipline on civil servants performance; 4) to analyze the influence of organizational commitment on civil servants performance; 5) to analyze the influence of work ethics, work discipline, and organizational commitment between the civil servants and temporary employees in the office of housing and spatial planning Morowali. The type of this research is explanatory to show the influence between variables by involving 50 respondents who are selected through census method. Based on multiple linear regressions test, it is concluded that: 1) work ethics, work discipline, and organizational commitment positively and significantly influence civil servants performance in The Office of Housing and Spatial Planning of Morowali Regency; 2) work ethics positively and significantly influence civil servants performance; 3) work discipline positively and significantly influence civil servants performance; 4) organizational commitment positively and significantly influence civil servants performance; 5) work ethics, work discipline, and organizational commitment between civil servants and temporary employees show no difference.

Keywords: *work ethics, work discipline, organizational commitment, and official performance*

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

Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai

(Sedarmayanti, 2007). Menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik apabila setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi seefektif dan seefisien mungkin sehingga masalah yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi. Salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249).

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005:65). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Desember 2015 sampai dengan Februari 2016. Alasan memilih lokasi penelitian di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah adalah karena Dinas

Perumahan dan Penataan Ruang Daerah adalah instansi teknis yang tentunya memiliki etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi pegawai yang berbeda dengan instansi pemerintah daerah Kabupaten Morowali lainnya dan ketersediaan data.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Harian Lepas (PHL) sejumlah 51 orang, setelah dikurangi penulis sendiri menjadi 50 orang. Sugiyono (2003) menyebutkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada berjumlah 50 orang responden (sampel jenuh)

Definisi Operasional Variabel

Agar Konsep dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menimbulkan penafsiran ganda, maka penulis membatasi pengertian konsep dan variabel tersebut sebagai berikut:

1. Etos Kerja (X_1)

Definisi etos kerja dalam penelitian ini adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Dimensi etos kerja yang relevan menurut Sinamo (2008) memetakan etos kerja dalam 8 (delapan) instrumen atau dimensi pengukurannya, yakni; Kerja adalah rahmat, Kerja adalah Amanah, Kerja adalah panggilan, Kerja adalah aktualisasi, Kerja itu ibadah, Kerja adalah seni, Kerja adalah kehormatan dan Kerja adalah pelayanan.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Definisi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap dan perilaku pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang

Daerah Kabupaten Morowali yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dimensi yang relevan menurut (Soetrisno, 1992: 92-94) adalah Disiplin waktu, Disiplin administratif dan Disiplin moral.

3. Komitmen Organisasi (X_3)

Definisi komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Dimensi yang relevan menurut Meyer dan Allen (1990), ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu : Komitmen afektif (*affective*), Komitmen Kontinuans (*continuance*) dan Komitmen normatif (*normative*)

4. Kinerja Pegawai (Y)

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil pekerjaan seorang pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Dimensi yang relevan seperti dikemukakan Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu Prestasi pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Kepemimpinan yang diperlukan, Kedisiplinan dan Komunikasi.

TEKNIK ANALISIS DATA

Statistik Deskriptif

Sugiyono (2005), statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan perhitungan prosentase.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan metode regresi linear berganda, secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah apabila dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares-OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik menurut Santoso (2002: 54) terdiri dari Normalitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Multikolinieritas.

a. Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola

tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*standardized*. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*points*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun deteksi adanya multiko sebagai berikut :

- a. Besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*
Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.
- b. Besaran korelasi antar variabel independen
Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multiko.

Uji Regresi Linear Berganda

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap

sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210) :

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

Dimana :

Y= variabel terikat (dependen)

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

a= konstanta

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

ϵ = variabel gangguan

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut :

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

Dimana :

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Etos kerja

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Komitmen organisasi

ϵ = Batas Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali memiliki pemahaman tentang etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang baik dalam pelaksanaan tugas sehingga akan

membantu para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sesuai yang diharapkan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa ketika etos kerja pegawai tinggi yang ditunjang dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa secara parsial variabel etos kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali memandang bahwa etos kerja merupakan penentu atas meningkatnya kinerja mereka.

Hasil analisis regresi di atas diperkuat dengan tanggapan responden pada analisis distribusi frekuensi variabel etos kerja dengan dimensi kerja adalah rahmat, pegawai mengakui bahwa mereka bekerja dengan tulus, dalam bekerja mereka menyadari bahwa pekerjaan itu adalah berkah, merasa bahwa bekerja itu merupakan rahmat yang patut disyukuri. Dimensi kerja adalah amanah, pegawai mengakui bahwa bekerja dikantor merupakan tanggung jawab mereka, menyelesaikan tugas pekerjaan dengan benar, merasa bahwa bekerja merupakan amanah. Dimensi kerja adalah panggilan, pegawai mengakui bahwa setiap pekerjaan yang dibebankan selalu diselesaikan dengan tuntas, mempunyai integritas dan merasa bekerja merupakan panggilan hati nurani.

Dimensi kerja adalah aktualisasi, pegawai mengakui bahwa mereka bekerja sesuai potensi yang dimiliki, selalu bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan dan menyadari bahwa bekerja memberikan kesempatan untuk

memperkenalkan diri dengan pimpinan. Dimensi kerja adalah seni, pegawai mengakui bahwa mereka merasa senang ketika sedang bekerja, selalu ingin kreatif dalam bekerja, merasa bahwa bekerja merupakan suatu seni untuk mengekspresikan kemampuan yang dimiliki. Dimensi kerja adalah kehormatan, pegawai mengakui bahwa mereka telah bekerja dengan tekun, bekerja lebih dari aktivitas lainnya, merasa bahwa bekerja merupakan kehormatan yang harus dijalani. Dimensi kerja adalah pelayanan, pegawai mengakui bahwa mereka bekerja dengan kerendahan hati, pekerjaannya sudah sesuai harapan pimpinan dan merasa bahwa bekerja merupakan pelayanan yang harus dikerjakan. Dari hasil uraian tanggapan responden di atas disimpulkan bahwa ketika etos kerja pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2014) dan Octarina (2013) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan variabel disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yubersius (2014) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan input variabel independen dan dependen yang sama, diperoleh hasil pengujian yang konsisten atau yang sama dengan penelitian sebelumnya yaitu disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi diatas diperkuat dengan analisis tanggapan responden pada analisis distribusi frekuensi pada variabel disiplin kerja dengan dimensi disiplin waktu pegawai mengakui bahwa mereka telah tepat waktu pulang kantor, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menyianyikan waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas. Dimensi disiplin moral, pegawai mengakui bahwa mereka selalu berbuat baik sekalipun tidak ada yang memperhatikan, mampu mengontrol perkembangan emosi setiap melakukan tugas dan mampu mengendalikan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang merugikan. Dimensi disiplin adminstratif, pegawai mengakui bahwa mereka telah memiliki kemampuan untuk melakukan tugas secara profesional, mampu berkomitmen pada prosedur kerja yang telah ditetapkan, memiliki sasaran kerja yang jelas dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang jelas. Dari hasil uraian tanggapan responden di atas disimpulkan bahwa ketika disiplin kerja pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja pegawai yang tinggi berkorelasi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin kuat disiplin kerja pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di lingkup Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. Hasil ini pengamatan penulis, memberikan penjelasan bahwa pegawai di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali memandang bahwa sebuah komitmen organisasi merupakan bagian dari pendorong meningkatnya kinerja pegawai, pegawai di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali bekerja dan meningkatkan kinerjanya karena mereka berkomitmen terhadap organisasi.

Hasil analisis regresi diatas diperkuat dengan analisis tanggapan responden pada analisis distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi, dimensi komitmen afektif, pegawai mengakui bahwa secara psikologi mereka loyal dengan organisasi tempatnya bekerja, terikat dengan organisasi tempatnya bekerja, sepakat dengan organisasi tempatnya bekerja. Dimensi komitmen kontinuas, pegawai mengakui bahwa mereka membutuhkan untuk tetap bekerja di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali dan merasa sangat rugi jika meninggalkan organisasi. Dimensi komitmen normative, pegawai mengakui bahwa mereka merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. Dari hasil uraian tanggapan responden di atas disimpulkan bahwa ketika komitmen organisasi pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2014), Arischa Octarina (2013) dan Indrayani (2005) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tidak Ada Perbedaan antara Etos Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja PNS dan PHL

Hasil uji beda melalui perhitungan statistik etos kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai antara PNS dan PHL, diketahui bahwa tidak ada perbedaan antara etos kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai PNS dan PHL pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

Hasil analisis ini memperkuat hasil pengamatan penulis, yang sehari-hari juga ditugaskan sebagai PNS di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali, dimana penulis menemukan bahwa pimpinan (Kepala Dinas) dalam mendistribusikan pekerjaan tidak memandang atau tidak membedakan PNS dan PHL, selain itu jam kerja PNS dan PHL juga sama dan mereka harus patuh terhadap peraturan yang berlaku, tepat waktu masuk dan pulang kantor di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. disamping itu komitmen organisasi PNS dan PHL tidak ada perbedaan hal ini terlihat dari komitmen PHL untuk bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya yang sama dengan PNS. Dalam hal kinerja PNS dan PHL memiliki porsi kerja yang sama dan target kinerja yang sama. PHL juga dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya sama dengan PNS di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang daerah Kabupaten Morowali.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

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

1. Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan

Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.
5. Tidak ada perbedaan antara etos kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai PNS dan PHL pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali

Rekomendasi

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

1. Pada variabel etos kerja, disarankan kepada pimpinan agar lebih ditingkatkan lagi, dengan memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa pekerjaan merupakan panggilan hati, bekerja merupakan kesempatan untuk memperkenalkan diri kepada pimpinan, berusaha bekerja lebih dari aktivitas lainnya dan berusaha bekerja sesuai yang diharapkan.
2. Disiplin kerja, disarankan kepada pimpinan organisasi agar lebih ditingkatkan lagi, memberikan pemahaman kepada pegawai tidak menyianyikan waktu kerja dengan kegiatan yang lain, agar tepat waktu pulang kantor dan dalam bekerja agar memiliki sasaran kerja yang jelas.
3. Pada variabel komitmen organisasi, disarankan kepada pimpinan organisasi agar lebih ditingkatkan lagi, menanamkan dalam hati bahwa pegawai akan rugi jika meninggalkan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Syahir Natsir, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Sulaeman Miru, SE.,M.Si.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N.J., and Meyer J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18.
- Dessler, Gary, 2007. *Human Resource Management Tent Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hamid, Jafar. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Etos kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. *Tesis*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tadulako.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Octarina, Arischa. 2013. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*. No.3 Hal 7-19.
- Robbins, Stephen P, 2005, *Perilaku Organisasi Jakarta* : Erlangga. Jakarta
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Rafika Aditama. Bandung
- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika. Jakarta
- Sinamo, Jansen. 2008. *8 Etos Kerja Profesional*. Malta Printindo. Jakarta
- Soetrisno, Hadi, 1992. *Kemampuan memahami dan menerapkan kaidah ejaan*, Kencana Prenamedia Group, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005. *Memahami penelitian kualitatif*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, CV. Alfabeta. Bandung
- Yubersius. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.2 ,No.4,