

---

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN AKTUALISASI DIRI  
TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

---

**Rifani Ana Tasya Sinaga**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al  
Washliyah Sibolga<sup>123</sup>  
[rifanianatasya041203@gmail.com](mailto:rifanianatasya041203@gmail.com)

**Sahat Simatupang**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al  
Washliyah Sibolga<sup>123</sup>  
[sahatsimatupang510@gmail.com](mailto:sahatsimatupang510@gmail.com)

**Nelly Azwarni Sinaga<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al  
Washliyah Sibolga<sup>123</sup>  
[ellysinaga1964@gmail.com](mailto:ellysinaga1964@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan aktualisasi diri secara parsial bersama-sama terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian INI ADALAH deskriptid pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh berjumlah 42 orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan temuan fakta penelitian diketahui pengaruh kemampuan kerja dan aktualisasi diri terhadap etos kerja sebesar 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian. Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan aktualisasi diri terhadap etos kerja, dimana  $F_{hitung}$  (33,676) lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  (3,22). Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap etos kerja, dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,249 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018. Terdapat pengaruh ketelibatn kerja terhadap etos kerja, dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,314 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018. Tanda positif yang terdapat pada persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 4,919 + 0,439 X_1 + 0,457X_2$  menunjukkan etos kerja akan meningkat jika kemampuan kerja baik dan aktualisasi diri pegawai

Kata Kunci : *Kemampuan Kerja, Aktualisasi Diri dan Etos Kerja*

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi untuk menggapai tujuan sangat terpengaruhi oleh pegawainya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Pegawai adalah faktor yang sangat berarti dalam memastikan kesuksesan organisasi, sebab manusia merupakan suatu makhluk yang memiliki perasaan, pikiran, harapan dan kebutuhan tertentu. Perihal ini sangat membutuhkan atensi tertentu, sebab beberapa faktor tersebut hendak berpengaruh pada prestasi kerja, pengabdian, kecintaan dan loyalitas kepada perusahaan dan pekerjaannya. Namun tidak hanya kedudukan pada organisasi, kedudukan pegawai itu sendiri sangatlah penting dalam menimpa etos kerja. Tujuan yang hendak diraih oleh

organisasi akan sulit diraih jika organisasi yang memiliki pegawai yang tidak mempunyai semangat untuk menjalani tugas yang diberikan kepadanya.

Esensi dari etos kerja adalah memandang pekerjaan tidak sekadar jalan mencari penghasilan semata, melainkan untuk menemukan eksistensi dan martabat sebagai manusia. Ruang lingkup Pembinaan Jiwa Korps ASN mencakup peningkatan etos kerja dalam rangka mendukung produktivitas kerja dan profesionalitas ASN. Etos kerja aparatur yang dimaksud adalah kegiatan atau upaya-upaya untuk menggali dan menerapkan nilai-nilai positif dalam organisasi/instansi Pemerintahan yang disepakati oleh para pegawai untuk mensukseskan program kekrja.

Kemampuan kerja dapat dilihat dari penyelesaian tugas dengan tepat waktu dan efisien. Fenomena yang terjadi dapat dilihat rendahnya pemahaman pegawai terhadap tupoksi untuk mendukung pelaksanaan tugas. Dimana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas pada setiap pegawai harus senantiasa memiliki kemampuan yang baik untuk melaksanakan tupoksinya. Kondisi lainnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai saat penyelesaiannya relatif lama, hal ini disebabkan tingkat pendidikan masih rendah. Apabila kemampuan pegawai rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada pegawai berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Pada observasi awal Penulis mendapati beberapa gejala yang berhubungan dengan kemampuan kerja pegawai antara lain respon pegawai yang lambat terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Adanya pegawai yang memiliki kualitas yang kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan pegawai tersebut. Minat kerja pegawai yang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari apabila adanya pelatihan, ada beberapa pegawai yang tidak mau mengikuti pelatihan tersebut. Semua ini disebabkan oleh rendahnya etos kerja yang ada tertanam dalam diri pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi senantiasa akan bersemangat bekerja walaupun, jasa yang diterima tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikannya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja merujuk pada kapasitas atau kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Ini mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Wursanto (2023 : 301) kemampuan adalah “Kecakapan seorang individu yang melibatkan kecerdasan serta keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.” Sedangkan Gibson (2020 : 54) menyatakan kemampuan kerja adalah “Sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik.” Selanjutnya Hasibuan (2021:94) mendefinisikan kemampuan kerja merupakan “Suatu hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam mengerjakan serangkaian tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan keseriusan serta waktu.” Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan kemampuan kerja merupakan tingkat kemampuan seseorang pegawai untuk mengerjakan tugas yang

sudah diberikan. Konsep kemampuan kerja, ada 3 (tiga) jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki pegawai, menurut Gibson (2020 : 58) antara lain:

1. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)  
Meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
2. Kemampuan Sosial (*Social Skill*)  
Meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
3. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*)  
Merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

Menurut Gibson (2020 : 59) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)  
Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.
2. Pelatihan (*training*)  
Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
3. Pengalaman (*experience*)  
Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.
4. Keterampilan (*skill*)  
Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.
5. Kesanggupan kerja  
Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

### **Aktualisasi Diri**

Sebuah organisasi, setiap pegawai perlu memiliki aktualisasi diri, dimana pegawai bekerja dan melaksanakan tanggung jawab dengan kesadaran mereka, dengan panggilan hati dan keinginan melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya semata-mata bukan untuk mencari keuntungan, menarik perhatian atasan, namun lebih kepada pembuktian pada diri mereka sendiri bahwa gamemereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins dan Coulter (2019 : 110), menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah “Kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musisi harus bermain musik, seorang profesor harus mengajar, dan sebagainya.” Sedangkan menurut Patioran (2018 : 12), menyebutkan bahwa : “Aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi potensi psikologis yang unik.” Selanjutnya Omifolaji (2020

: 17), mengartikan “Aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya.” Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu. Menurut Robbins dan Coulter (2019 : 110), menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri sebagai berikut:

1. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*)  
Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
2. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*)  
Kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.
3. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*)  
Yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.
4. Kebutuhan dorongan  
Dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

### **Etos Kerja**

Etos dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial, sedangkan etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja merupakan sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai “Watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja.” (Tabrani Rusyan, 2018 : 68) “Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.” (Wirawan, 2017 : 320) Etos kerja merupakan “Sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu” (Winardi, 2018:32)

Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal Menurut Sinamo (2019 : 31) beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu:

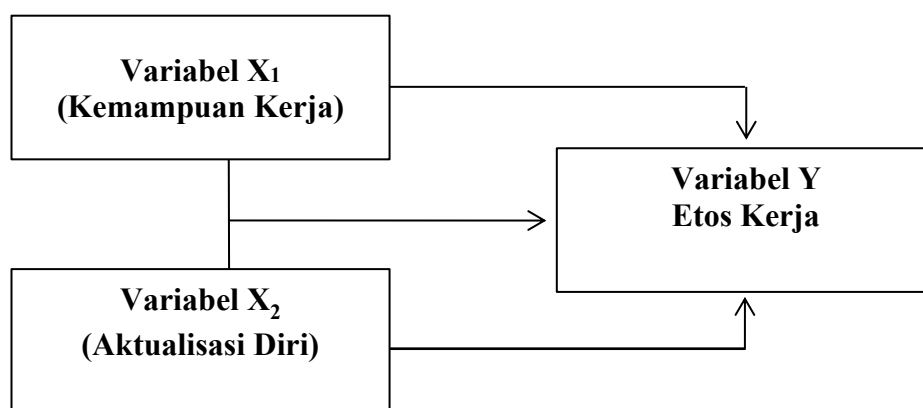
1. Sikap dan Perilaku  
Keberhasilan yang bersumber dari sikap atau perilaku yang merupakan cerminan dari keyakinan, kecerdasan, semangat dan keberanian, kehormatan, pengabdian, dan loyalitas yang khas pada seseorang.
2. Kedisiplinan  
Kedisiplinan merupakan cerminan etos kerja. Disiplin dalam kerja terlihat dengan menghargainya pada jam kerja, tidak keluyuran meninggalkan pekerjaan tanpa ijin. Dengan disiplin produktivitas akan meningkat.
3. Lingkungan

Lingkungan disini dapat diartikan faktor eksternal yang berperan besar dalam pembentukan karakter seseorang. Pengaruh situasi lingkungan masyarakat sangat besar pengaruhnya karena setiap anggota senantiasa bersinggungan satu sama lain.

Menurut Sinamo (2019 : 41) menyatakan ciri-ciri pegawai yang mempunyai etos kerja sebagai berikut :

1. Mempunyai semangat positif terhadap hasil kerja manusia.
2. Mempertahankan pandangan tentang kerja, sedagai suatu yang luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang menumbuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah

Berdasarkan landasan teori, maka dapat ditarik korelasi dalam variabel yang divisualisasikan dalam gambar paradigma penelitian



**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi berjumlah 42 orang dan teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Data diolah berdasarkan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), uji serempak (Uji F) dimana terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Hasil Pengujian Asumsi Klasik**

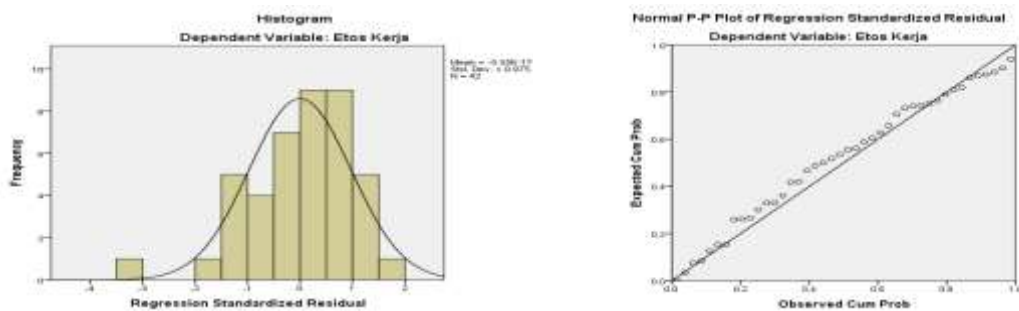
Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### **1 Uji Normalitas Data**

Untuk mengetahui sebuah regresi berdistribusi normal, dapat diketahui dari analisis grafik dan analisis statistik.

- a. Pendekatan histogram dan grafik.

Hasil pengujian histogram normalitas dan P\_P plot dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2. Pengujian Histogram Normalitas**

Pada Gambar 4.2 terlihat variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Gambar normalitas P\_P plot penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Secara pendekatan histogram dan grafik dapat disimpulkan model persamaan regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan persyaratan normalitas data dapat terpenuhi.

b. Analisis statistik.

Hasil pengujian *kolmogorov smirnor* dapat dilihat di Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnor***

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,69810811
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,069
	Negative	-0,087
Kolmogorov-Smirnov Z		0,562
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,910

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan normalitas data, dimana *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* untuk semua variable lebih besar dari  $\alpha$  (0,05).

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji nilai multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

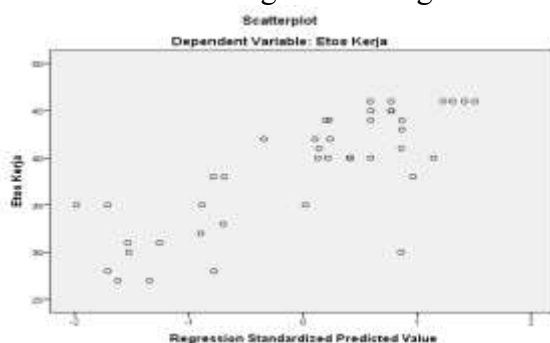
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
1 Kemampuan Kerja	0,537	1,861
Aktualisasi Diri	0,537	1,861

a. Dependent Variable: Etos kerja

Semua variabel bebas nilai *tolerancenya* lebih besar dari 0,1 (*Tolerance* < 10) selanjutnya untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas penelitian untuk lebih kecil dari 10 (*VIF* < 10), sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas.

Hasil uji *heteroskedastisitas* dengan metode grafik *scatter plot* dan uji glejser



**Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas**

Terlihat titik-titik penyebaran pola atau trend garis secara acak dan tidak membentuk garis tertentu baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji ini menunjukkan model regresi ini bebas dari asumsi *heteroskedastisitas*, sehingga disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan memprediksi variabel etos kerja. Uji *heteroskedastisitas* pada uji *Glejser*, jika probabilitas signifikan di atas  $\alpha$  5%, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,042	2,659		1,896	0,065
1 Kemampuan Kerja	-0,009	0,086	-0,023	-0,105	0,917
Aktualisasi Diri	-0,050	0,088	-0,124	-0,572	0,570

a. Dependent Variable: ABSResid

Tingkat signifikansi uji *glejser* di atas 5% atau  $> 0,05$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada terjadi *heteroskedastisitas*, maka model regresi dapat digunakan memprediksi variabel etos kerja berdasarkan variabel independen.

### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,796 <sup>a</sup>	0,633	0,614	3,792

a. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,614 artinya 61,4% pengaruh kemampuan kerja dan aktualisasi diri terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Tengah. Sedangkan sisanya sebesar 38,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan beberapa variabel bebas lain juga mempengaruhi etos kerja.

### Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Hasil pengujian serempak (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5

**Tabel 5 Hasil Pengujian Serempak (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	968,355	2	484,178	33,676	0,000 <sup>b</sup>
Residual	560,716	39	14,377		
Total	1529,071	41			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Aktualisasi Diri, Kemampuan Kerja

Nilai  $F_{hitung}$  (33,676) lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  (3,23) dan  $Sig.$  (0,000<sup>b</sup>) lebih kecil dari  $\alpha$  5% (0,005). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja dan aktualisasi diri secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Tengah.

### Hasil Pengujian Secara Parsial (uji t)

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,919	4,169		1,180	0,245
1 Kemampuan Kerja	0,439	0,135	0,430	3,249	0,002
Aktualisasi Diri	0,457	0,138	0,438	3,314	0,002

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel kemampuan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,249 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Variabel aktualisasi diri memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,314 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini

mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh aktualisasi diri terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Tengah.

Model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah  $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$  Atau  $Y = 4,919 + 0,439 X_1 + 0,457 X_2$  maka dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 4,919 menunjukkan nilai konstan yang memberi arti tanpa pengaruh variabel kemampuan kerja dan aktualisasi diri, maka etos kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 4,919 satuan.
2. Nilai Koefisien regresi  $X_1$  untuk variabel kemampuan kerja bernilai positif sebesar 0,439 memberi arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kemampuan kerja sebesar 0,439 maka nilai etos kerja sebesar 0,439 atau setiap peningkatan nilai kemampuan kerja sebesar 100%, maka etos kerja akan meningkat sebesar 43,9%, hal ini berlaku jika diasumsikan variabel lain dalam penelitian ini konstan.
3. Nilai koefisien regresi  $X_2$  untuk variabel aktualisasi diri bernilai positif sebesar 0,457 memberi arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel aktualisasi diri sebesar 0,457 maka nilai etos kerja sebesar 0,457 atau setiap peningkatan nilai aktualisasi diri sebesar 100%, maka etos kerja akan meningkat sebesar 45,7%, hal ini berlaku jika diasumsikan variabel lain dalam penelitian ini konstan.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Etos Kerja**

Hasil analisis deskriptif penelitian diketahui seluruh rata-rata skor pernyataan dari kuesioner variabel dikategorikan tinggi, karena berada pada interval 3,41 – 4,20 dikategorikan tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki kemampuan kerja sesuai dengan bidang masing-masing, sehingga pemahaman akan tugas pokok dan fungsi lebih mudah dimengerti oleh pegawai. Kemampuan kerja dan etos kerja memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Kemampuan kerja yang baik dapat menjadi pendorong bagi etos kerja yang tinggi, sementara etos kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja dan kualitas hasil kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noverawaty (2021) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Etos Kerja

Kemampuan kerja dan etos kerja saling berkaitan erat. Kemampuan kerja yang baik dapat menjadi dorongan untuk memiliki etos kerja yang tinggi, dan etos kerja yang kuat akan membantu memaksimalkan kemampuan kerja yang dimiliki. Kombinasi keduanya akan menghasilkan kinerja yang unggul dan membuka peluang untuk pengembangan karir yang lebih baik. Kemampuan kerja sangat berguna untuk membantu organisasi untuk menciptakan etos kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai akan dapat mempengaruhi etos kerja, karena dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, selain mengurangi berbagai macam risiko dalam operasional kerja, juga dapat bersaing dengan pegawai yang mempunyai hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya

### **Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Etos Kerja**

Hasil analisis deskriptif penelitian diketahui seluruh rata-rata skor pernyataan dari kuesioner variabel aktualisasi diri dikategorikan baik, karena berada pada interval 3,41 – 4,20 dikategorikan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tapanuli Tengah telah memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawai seperti Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*), Kebutuhan pencapaian potensi

seseorang (*achieving one's potential*), Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), Kebutuhan dorongan. Aktualisasi diri adalah proses usaha seseorang dalam mengaktualisasikan potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya. Aktualisasi diri adalah keinginan sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia, asumsi yang mendasarinya adalah semua manusia jika diberi kebebasan untuk tumbuh, secara tak langsung semua hal akan menghambat aktualisasi diri kita, karena semua orang pada dasarnya baik dan utuh maka sebagian besar hambatan datang dari luar individu. Individu yang mempunyai aktualisasi diri juga mempunyai ciri-ciri yaitu kemampuan mereka yang melihat hidup secara jernih, melihat hidup apa adanya bukan menurunkan keinginan mereka, mereka tidak bersikap emosional, justru bersikap lebih objektif terhadap hasil-hasil pengamatan mereka, kebanyakan dari mereka yaitu tidak akan memberikan harapan-harapan dan menyesatkan orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri oleh komunitas dapat dipenuhi dengan memberikan kegiatan seperti: kesempatan untuk tumbuh, yaitu setiap anggota komunitas diberikan kesempatan untuk berkreasi dengan mengembangkan bakat yang mereka miliki dan mereka kembangkan pada komunitas tersebut. Kemudian mengembangkan kreativitas yaitu anggota komunitas yang mempunyai bakat atau tidak maka pada komunitas yang mereka ikuti dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, kemudian yaitu mendapatkan pelatihan untuk tugas yang menantang sehingga menjadikan para anggota menjadi lebih mandiri dan bertanggung jawab, dan yang paling utama yaitu melakukan pencapaian aktualisasi diri yang baik untuk para anggota komunitas

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Besaran pengaruh kemampuan kerja dan aktualisasi diri terhadap etos kerja sebesar 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian.
2. Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan aktualisasi diri terhadap etos kerja, dimana  $F_{hitung}$  (33,676) lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  (3,22) dan  $Sig.\alpha$  (0,000<sup>b</sup>) lebih kecil dari  $\alpha$  5% (0,005).
3. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap etos kerja, dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,249 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05).
4. Terdapat pengaruh ketelibatan kerja terhadap etos kerja, dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,314 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05).
5. Tanda positif yang terdapat pada persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 4,919 + 0,439 X_1 + 0,457 X_2$  menunjukkan etos kerja akan meningkat jika kemampuan kerja baik dan aktualisasi diri pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.: Rineke Cipta.

- Erwan, Agus Purwanto. dan Dyah, Ratih Sulistyastuti. 2018 *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 2020. *Organizations: Behaviour Structure and Process*. Boston: McGraw-Hill Companies Inc, Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ndraha. Happy Setiawati dan Tanjung Mansur. 2022. Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT.Anugerah Samudera Sumatera Abadi (ASSA) Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259*.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Noverawaty. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja yang Dimediasi Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang*.
- Omifolaji, V. 2020. *Nigerian Women in the Diaspora in Pursuit of Selfactualization: A Case Study of Three Women in Britain, USA and Australia. Practice Reflexions*,5 (1),17-29.
- Patoran, D.S. 2018. *Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos)*. Jurnal Ilmu Manajemen,10-18.
- Prasetyo, B. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan. Aplikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2021. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2019. *Manajemen*. Edisi ke-16. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Indeks.
- Sinamo, Jansen H. 2019. *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*, Cetakan Kelima. Jakarta : Institut Darma Mahardika.
- STIE Al Washliyah. 2025. *Panduan Penulisan Skripsi Dan Tugas Akhir*. Sibolga Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Bandung : Alfabeta.
- Tabrani, Rusyan A. 2018. *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas*, Bandung : Alpa Beta
- Uno, Hamzah. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2017 *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto, I.G. 2023. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.
- Zulham, Muhammad. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan*.