



Kekuatan Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai

Meilan Deluma¹, Moh. Afan Suyanto², Olfan Ishak³, Firman Dera⁴

^{1,2,3,4}Universitas Gorontalo

Email: meilandeluma03@gmail.com

Keywords:

Teamwork;
Communication;
Work Discipline;
Work Ethic.

Abstract. *This research aims to determine the influence of teamwork, communication, and work discipline on the work ethic of employees at the Bongomeme District Office. The data used in this research is primary data sourced from filling out questionnaires. The research population was 40 people using the simple random sampling method. The technique used to answer research problems and test hypotheses is multiple regression analysis with the help of Statistical Package Social Science (SPSS) software which is used to analyze the data. Before carrying out hypothesis testing, continue testing the requirements for regression analysis. The findings of this research are (1) teamwork has a positive but not significant influence on employee work ethic, (2) communication has a positive but not significant influence on employee work ethic, (3) work discipline has a positive and significant influence on employee work ethic. The t-test result of the work discipline variable is Sign 0.040 > 0.05 and the calculated t-value is 2.135 > 2.002, (4) there is a positive and significant influence of the teamwork, communication and work discipline variables on employee work ethic.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai di Kantor Camat Bongomeme. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari pengisian kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode simple random sampling. Teknik yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package Social Science (SPSS) yang digunakan untuk menganalisis data. Sebelum melakukan uji hipotesis dilanjutkan pengujian persyaratan analisis regresi. Hasil temuan penelitian ini adalah (1) kerjasama tim terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai, (2) komunikasi terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai, (3) disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai

Corresponden author:

Email: meilandeluma03@gmail.com

Pendahuluan

Di era globalisasi, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang andal, efektif, dan efisien. SDM merupakan faktor sentral dalam organisasi, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi (Ekhsan, 2019). Sebagai penggerak utama, kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Salah satu indikator penting kualitas SDM adalah etos kerja, yang mencerminkan perilaku kerja positif dan bermutu tinggi. Sinamo dalam Zulqifli et al. (2022) mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat perilaku kerja yang berakar pada kesadaran dan keyakinan yang kuat terhadap paradigma kerja yang holistik.

Beberapa faktor yang memengaruhi etos kerja di antaranya adalah kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja. Kerjasama tim, menurut Thomas dan Johnson, merupakan sinergi kekuatan yang terjadi di antara individu untuk mencapai tujuan bersama. Namun, di Kantor Camat Bongomeme, Kabupaten Gorontalo, pengamatan menunjukkan adanya masalah koordinasi antarpegawai. Fenomena ini menyebabkan ketidaktahuan tugas-tugas yang telah atau belum diselesaikan dalam tim, yang berpotensi menghambat efisiensi kerja. Komunikasi juga menjadi faktor penting dalam peningkatan etos kerja. Efendi dalam Harsanto dan Firdaus (2022) menekankan pentingnya umpan balik langsung dalam komunikasi tatap muka. Namun, di Kantor Camat Bongomeme, ditemukan bahwa pegawai kurang memonitor arahan pelaksanaan tugas, sehingga mengakibatkan pelayanan yang kurang efisien.

Disiplin kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap etos kerja, juga menjadi perhatian. Walaupun kasus ketidakdisiplinan seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas jarang terjadi dan hanya melibatkan segelintir pegawai, hal ini tetap menjadi tantangan yang perlu diselesaikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal.

Penelitian sebelumnya banyak menyoroti faktor-faktor individu yang memengaruhi etos kerja, namun kurang menekankan sinergi antara kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja dalam konteks organisasi pemerintahan tingkat lokal. Misalnya, penelitian oleh Zulqifli et al. (2022) membahas etos kerja dari perspektif perilaku individu, sementara penelitian oleh Harsanto dan Firdaus (2022) lebih fokus pada komunikasi tanpa mengaitkan faktor lain seperti kerjasama tim dan disiplin kerja. Penelitian ini mengisi gap tersebut dengan mengeksplorasi interaksi ketiga faktor ini secara holistik dalam konteks Kantor Camat Bongomeme.

Dengan latar belakang fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja memengaruhi etos kerja pegawai di Kantor Camat Bongomeme. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam mengembangkan strategi peningkatan etos kerja di instansi pemerintahan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai kantor camat bongomeme ditambah dengan seluruh kepala desa di kecamatan bongomeme. Selanjutnya untuk memudahkan proses penelitian maka berikut ini definisi operasional variabel dan pengukurannya.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Pengukuran |
|-------------------------------------|--|--|--------------|
| kerjasama tim (X1) (Busro, 2018) | kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan bersama-sama oleh satu orang yang bentuknya bermacam-macam, namun semua jenis kegiatan | 1. mau bekerjasama 2. mengungkapkan harapan yang positif 3. menghargai masukan 4. memberikan dorongan | Skala Likert |

| | | | |
|--|---|--|-------------|
| | dilakukan diarahkan untuk mewujudkan tujuan bersama. | 5. membangun semangat kelompok | |
| Komunikasi (X2) (Wandi 2022) | komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang telah terjadi di dalam diri seseorang atau diantara dua maupun lebih dengan tujuan tertentu | 1. Kejelasan 2. Ketepatan 3. Konteks 4. Alur 5. Budaya | Skala Liker |
| Disiplin Kerja (X3) (Hasibuan & Silvy 2019) | pendisiplinan karyawan adalah bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. | 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja | Skala Liker |
| Etos Kerja (Y) (Zulher, 2020) | etos kerja dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan disertai dengan komitmen total paradigma kerja | 1. Sikap pegawai 2. Perasaan seseorang 3. Kesiediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya 4. Keseriusan pegawai saat bekerja | Skala Liker |

Metode analisi data yang akan digunakan adalah analisa kuantitatif dengan model regresi linear berganda yaitu untuk menganalisa pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai di Kantor Camat Bongomeme Kab. Gorontalo dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = etos kerja

a = konsta

b = slope atau koefisien estimate

X1 = kerjasama tim

X2 = komunikasi

X3 = disiplin kerja

e = Error Term

Uji t digunakan untuk mengetahui dampak dari setiap variabel bebas sampai batas tertentu. Dalam menarik kesimpulan uji t dilakukan beberapa langkah yaitu : (1) menetapkan hipotesis tiap variabel, (2) menetapkan nilai signifikansi dan menghitung t tabel . tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat. Pengujian F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat . tahapan untuk pengujian F yaitu menetapkan tingkat signifikansi (α) tingkat signifikansi yang akan digunakan dalam penelitian adalah $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05).

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur keakuratan atau valid tidaknya suatu alat ukur/kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada butir kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka butir pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid

Tabel 2. uji validitas instrumen kerjasama tim (X1)

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,761 | 0,304 | Valid |
| 2 | 0,684 | 0,304 | Valid |
| 3 | 0,702 | 0,304 | Valid |
| 4 | 0,756 | 0,304 | Valid |
| 5 | 0,724 | 0,304 | Valid |

Sumber : data penelitian sudah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap butir variabel kerjasama tim yang berjumlah 5 butir pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ dari r table. Dimana nilai r tabel adalah 0,304 sehingga nilai r hitung dari pernyataan 1 sampai 5 valid seluruhnya.

Tabel 3. uji validitas instrumen komunikasi (X2)

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,636 | 0,304 | Valid |
| 2 | 0,574 | 0,304 | Valid |
| 3 | 0,355 | 0,304 | Valid |
| 4 | 0,666 | 0,304 | Valid |
| 5 | 0,666 | 0,304 | Valid |

Sumber : data penelitian sudah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap butir variabel komunikasi yang berjumlah 5 butir pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r hitung $>$ dari r tabel. Dimana nilai r tabel adalah 0,304 sehingga nilai r hitung dari pernyataan 1 sampai 5 valid seluruhnya.

Tabel 4. uji validitas instrumen disiplin kerja

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,518 | 0,304 | Valid |
| 2 | 0,614 | 0,304 | Valid |
| 3 | 0,606 | 0,304 | Valid |
| 4 | 0,677 | 0,304 | Valid |
| 5 | 0,578 | 0,304 | Valid |

Sumber : data penelitian sudah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap butir variabel disiplin kerja yang berjumlah 5 butir pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel. Dimana nilai r tabel adalah 0,304 sehingga nilai r hitung dari pernyataan 1 sampai 5 valid seluruhnya.

Tabel 5. uji validitas instrumen etos kerja (Y)

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,564 | 0,304 | Valid |
| 2 | 0,470 | 0,304 | Valid |

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| 3 | 0,515 | 0,304 | Valid |
| 4 | 0,337 | 0,304 | Valid |

Sumber : data penelitian sudah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap butir variabel etos kerja yang berjumlah 4 butir pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r hitung > dari nilai r tabel. Dimana nilai r tabel adalah 0,304 sehingga nilai r hitung dari pernyataan 1 sampai 4 valid seluruhnya.

Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* untuk mengetahui konsistensi pengukuran variabel penelitian. Patokan yang umumnya telah diterima secara luas adalah item pernyataan yang mendapatkan nilai *alpha cronbach's* > 0,60 dinyatakan reliabel dan jika *alpha cronbach's* < 0,60 maka item pernyataan tidak reliabel.

Tabel 6. uji reliabilitas instrumen penelitian

| Variabel | Koefisiensi Reliabilitas | Nilai Alpha Cronbach | Keterangan |
|----------------|--------------------------|----------------------|------------|
| Kerjasama Tim | 0,886 | 0,60 | Reliabel |
| Komunikasi | 0,793 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,808 | 0,60 | Reliabel |
| Etos Kerja | 0,685 | | Reliabel |

Sumber : data penelitian sudah diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa dari keempat variabel yang diteliti, hasil pengujian reliabilitas diatas terlihat bahwa nilai alpha cronbach's rata-rata berada diatas 0,60, yaitu antara 0,886 sampai 0,685. Hal ini berarti semua item butir pernyataan dari setiap variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

Uji hipotesis

Tabel 7. perhitungan regresi linear berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-----------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8,909 | 3,008 | | 2,961,005 | |
| 1 kerja sama tim | ,030 | ,081 | ,059 | ,366 | ,717 |
| Komunikasi | ,091 | ,115 | ,133 | ,793 | ,433 |
| disiplin kerja | ,297 | ,139 | ,349 | 2,135 | ,040 |

Sumber : data penelitian sudah diolah 2024

Sesuai rumus analisis regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$. Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 8,909 + 0,059X_1 + 0,133X_2 + 0,349X_3$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai constanta 8,909 memberikan makna bahwa kerjasama tim (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3) bernilai 0 atau tetap maka efektivitas etos kerja (Y) akan konstan atau tetap pada angka 8,909
2. Nilai koefisien kerjasama tim (b1) bernilai positif yaitu 0,059 hal ini memberikan arti bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap variabel etos kerja, setiap kenaikan satu satuan variabel X1 maka Y akan meningkat sebesar 0,059
3. Nilai koefisien regresi komunikasi (b2) bernilai positif yaitu 0,133 X2 yang artinya bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja pegawai. Setiap kenaikan satu satuan variabel X2 maka Y akan meningkat sebesar 0,133

4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (b_3) bernilai positif yaitu 0,349 X3 yang artinya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja pegawai. Setiap kenaikan satu satuan variabel X3 maka Y akan meningkat sebesar 0,349

Uji hipotesis secara parsial (Uji t – hitung)

Uji parsial atau uji t adalah pengujian tingkat signifikan dalam membuat suatu kesimpulan terhadap pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini pengujian dilakukan secara parsial dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel atau nilai signifikan kurang $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikannya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka kriteria keputusannya adalah menerima hipotesis dengan menggunakan derajat kebebasan (*degree of freedom*) 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05).

Tabel 8. Uji parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-----------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8,909 | 3,008 | | 2,961,005 | |
| 1 kerja sama tim | ,030 | ,081 | ,059 | ,366 | ,717 |
| Komunikasi | ,091 | ,115 | ,133 | ,793 | ,433 |
| disiplin kerja | ,297 | ,139 | ,349 | 2,135 | ,040 |

Sumber : data penelitian sudah diolah 2024

Pada hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh kerjasama tim terhadap etos kerja pegawai mendapatkan nilai t hitung sebesar 0,366 dengan nilai signifikan 0,717. Berdasarkan pengujian parsial diketahui pada nilai t tabel sebesar 2,002 sehingga jika dibandingkan dengan t hitung dengan t tabel bahwa nilai t hitung (0,366) < nilai T tabel (2,002) sehingga variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel etos kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulannya bahwa hasil penelitian tidak sesuai dengan dugaan awal yang berarti hipotesis di tolak.

Pada hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap etos kerja pegawai mendapatkan nilai t hitung sebesar 0,793 dengan nilai signifikan 0,433. Berdasarkan pengujian parsial diketahui pula nilai t tabel sebesar 2,002 sehingga jika dibandingkan dengan nilai t hitung dengan t tabel bahwa nilai t hitung (0,433) < nilai t tabel (2,002) sehingga variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel etos kerja (Y). ini Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulannya bahwa hasil penelitian tidak sesuai dengan dugaan awal yang berarti hipotesis di tolak.

Pada hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,135 dengan nilai signifikan 0,040. Berdasarkan pengujian parsial diketahui pula nilai t tabel sebesar 2,002 sehingga jika dibandingkan dengan nilai t hitung dengan t tabel bahwa nilai t hitung (2,135) > nilai t tabel (2,002) sehingga variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulannya bahwa hasil penelitian sesuai dengan dugaan awal yang berarti hipotesis di terima.

Uji hipotesis secara simultan (uji F – hitung)

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama yang positif dan tidak signifikan antara variabel kerjasama tim (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel etos kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulannya bahwa hasil penelitian sesuai dengan dugaan awal yang berarti hipotesis di terima.

Tabel 9. uji simultan
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 16,872 | 3 | 5,624 | 2,896 | ,048 ^b |
| 1Residual | 69,903 | 36 | 1,942 | | |
| Total | 86,775 | 39 | | | |

Sumber : penelitian sudah diolah 2024

Berdasarkan hasil uji f atau uji simultan dari hasil spss menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel, dimana f hitung adalah 2,896 dan nilai f tabel adalah 2,886 berdasarkan kriteria pengujian f hitung > f tabel maka secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh kerjasama tim (X1) terhadap etos kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel etos kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya ditolak. Hasil ini menyimpulkan bahwa meskipun kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja, pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim di Kantor Camat Bongomeme masih belum optimal dalam pelaksanaan tugas. Salah satu faktor yang menyebabkan pengaruh yang tidak signifikan ini adalah kurangnya kepercayaan antar anggota tim. Dengan demikian, apabila kerjasama tim dapat ditingkatkan, diharapkan etos kerja pegawai juga akan meningkat, sebaliknya, jika kerjasama tim tidak optimal, etos kerja pegawai akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Abdillah, R., dan Sari, E.P. (2023), yang juga menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Pengaruh komunikasi (X2) terhadap etos kerja (Y)

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap etos kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya juga ditolak. Meskipun komunikasi yang baik dapat meningkatkan etos kerja pegawai dan berkontribusi terhadap kelancaran operasional instansi Kantor Camat Bongomeme, hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020), yang juga menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap etos kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, nilai koefisien menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya diterima. Disiplin kerja, yang mencakup kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi, terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Pegawai yang disiplin, seperti selalu tepat waktu dalam menjalankan tugas, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan motivasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, disiplin kerja di Kantor Camat Bongomeme terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan etos kerja pegawai.

Simpulan

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan pengambilan data melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel kerjasama tim (X) dan 4 pernyataan untuk variabel etos kerja (Y). Dengan tingkat signifikansi 5%, kuesioner dianggap reliabel jika nilai r hitung < 0,05 atau r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa (1) variabel kerjasama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Camat Bongomeme, Kabupaten Gorontalo, (2) variabel komunikasi berpengaruh positif namun tidak

signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Camat Bongomeme, Kabupaten Gorontalo, (3) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Camat Bongomeme, Kabupaten Gorontalo, (4) secara keseluruhan, variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Camat Bongomeme, Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan simpulan ini, penulis memberikan beberapa saran, yaitu (1) bagi pimpinan, diharapkan dapat meningkatkan perhatian terhadap kerjasama antar pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik, (2) komunikasi yang baik antara pegawai di Kantor Camat Bongomeme perlu terus dijalin, baik antara pimpinan, bawahan, sesama rekan kerja, maupun pihak terkait, karena komunikasi berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai, (3) penting untuk menjaga kedisiplinan guna mempertahankan etos kerja yang tinggi, dan (4) bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik serupa, disarankan untuk menambah variabel yang dapat mempengaruhi etos kerja selain kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja.

Daftar pustaka

- Abdillah, R., & Sari, E.P. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan*. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(1), 170-183
- Budi, M.A.S., & Miska, L. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh*. Jimma : Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh. 11(2). Hal 172
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media
- Desani, A., Tangelica, M., & Irisa, W. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri*. Jurnal Darma Agung. 27(2). Hal 1065
- Dolosenda, H.P., & Watung, S.R. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. PUBLIK POLICY : Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis, 1(2). Hal 290-291
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Optimal : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. 13(1). Hal 1-13
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*. Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 3(1), 107-119
- Fadilah, A.Z., & Nasution, J. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan*. Jurnal Inovasi Penelitian. 2(12). Hal 3832
- Faudzah, Nurmah., Syaiful Bahri, & Leylia Khairani, (2020). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan*. 1(3). Hal 176
- Hasibuan, J.S., & Silvy, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In Prosiding Seminar Nasional USM. 2(1). Hal 136
- Ichsan, R.N., SE,M., Lukman Nasution, S.E.I., & Sarman Sinaga, S.E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri
- Imron, I. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai*. JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen. 5(1). Hal 67
- Mangkunegara, M.A.P., & Hasibuan, M.M.S. (2009) : 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mulia, R.A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Nofitasari, T. (2023). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja* (doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).

- Pahmawati, R. (2021). *Pengaruh etos kerja dan konseling terhadap efektivitas kerja pegawai (suatu studi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis)*. Business Management and Enterpreneurship Journal.2(4). Hal 3
- Pramono, S. (2021). *Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Studi empirik pada Pondok Pesantren Darul Amanah Sukorejo Kabupaten Kendal)*. Dharma Ekonomi. 28(53). Hal 59
- Riana, L.W. (2019). *Pengaruh kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan*. Psikoborneo : Jurnal Ilmiah Psikologi. 7(1). Hal 78
- Sari, R., Agustino, M.R., & Zulkurniawati, Z. (2021). *Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Boom Futsal Palembang*. Jurnal Darma Agung. 27(2). Hal 292
- Shofa, R.A.M., & Gunawan, K.H. (2023). *Pengaruh pemberian insentif, semangat kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada UD KABUL MARIARSO BLITAR*. Bussman Journal : Indonesian Journal Of Business and Management. 3(2). Hal 832
- Sianipar, R., Salim, V. (2019). *Faktor etos kerja dan lingkungan kerja dalam membentuk loyalitas kerja pegawai pada PT Timur Raya Alam Damai*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen. 15(1). Hal 17-18
- Subyantoro, A., & Suwanto, F.X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Penerbit Andi.
- Tengkeran, N., Suyanto, M.A., & Karundeng, D.R (2023). *Peran Komunikasi Dan Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat*. Journal Economy And Currency Study (JECS). 5(1), 80-90
- Tyas, R.D., & Sunuharyo, B.S. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Hal 16
- Wandi, D. (2022). *Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia. 1(1). Hal 22
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sebuah pengantar untuk mahasiswa, Penerbit NEM.
- Yunandar, W., & Muslih, M. (2021). *Peranan kinerja pegawai: kepuasan kerja dan etos kerja*. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora. 1(1). Hal 354
- Zulher, Z. (2020). *Analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (survey pada pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota)*. Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi. 6(2). Hal 101