

# **PENGARUH ETOS KERJA DAN KONSELING TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis)**

<sup>1</sup>Rosiyany Pahmawati, <sup>2</sup>Nana Darna, <sup>3</sup>Elin Herlina  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

[rosiyanypahmawati16@gmail.com](mailto:rosiyanypahmawati16@gmail.com)<sup>1</sup>

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan konseling terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi; Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, Bagaimana pengaruh konseling terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, Bagaimana pengaruh etos kerja dan konseling terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Pengaruh konseling terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Pengaruh etos kerja dan konseling terhadap efektivitas kerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini analisis deskriptif dengan teknik sensus. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi, Analisis Koefisien Korelasi Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji f. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa etos kerja dan konseling berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis dengan besaran pengaruh 59.29% sedangkan sisanya 40.71% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan etos kerja dan konseling terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis dapat lebih di tingkatkan kembali sehingga efektivitas kerja pegawai dapat lebih meningkat sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

**Kata kunci : Etos Kerja, Konseling dan Efektivitas Kerja**

## **Pendahuluan**

Kedudukan dan peran pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandaskan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh berbagai potensi yang ada dan secara langsung memberikan pengaruhnya bagi proses kegiatan yang dilaksanakan. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu kegiatan operasional instansi pemerintah

maupun swasta adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran yang strategik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi terutama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilam, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Werther dan Davis dalam Meranti (2016:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Dan kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan berdampak pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggungjawab dan tugasnya masing-masing secara lebih efektif, efisien, dan produktivitas.

Upaya untuk meningkatkan efektivitas, peningkatan kesadaran akan produktivitas, efisiensi, kewirausahaan serta etos kerja dilaksanakan melalui berbagai kegiatan motivasi, penyuluhan, pendidikan atau pelatihan dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja berdasarkan rencana ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh. Etos kerja yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos kerja pegawai merupakan kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang atau golongan atau suatu bangsa. Etos kerja juga sebagai sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat suatu bangsa, dengan menggunakan etos kerja, pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai akan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan oleh suatu organisasi.

Menurut 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. Produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh konseling karena dengan adanya layanan konseling ini dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh pegawai. Konseling merupakan suatu proses yang terjadi dalam hubungan seseorang dengan seseorang yaitu individu yang mengalami masalah yang tak dapat diatasinya, dengan seorang petugas profesional yang telah memperoleh latihan dan pengalaman untuk membantu agar klien memecahkan kesulitannya. Dan mempunyai dampak yang positif untuk memecahkan sebuah masalah yang dihadapi baik masalah internal maupun eksternal yang dihadapi oleh pegawai. Sehingga nantinya dapat menambah motivasi dan meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Setiap organisasi atau lembaga didalam kegiatannya menginginkan adanya pencapaian tujuan. Tujuan dari suatu lembaga akan tercapai segala kegiatannya dengan berjana efektif akan dapat dilaksanakan apabila didukung oleh faktor-faktor pendukung efektivitas. Silalahi (2011:416) menjelaskan efektivitas sebagai berikut: Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjuk pada kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai atau hasil sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan. Suatu organisasi dikatakan efektif jika output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan. Etos kerja dan konseling ada kaitannya dengan efektivitas kerja pegawai. Dengan memiliki etos kerja yang baik dan tidak adanya beban yang dimiliki oleh pegawai akan membuat efektivitas dari kerja jauh lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari etos kerja dan konseling dengan efektivitas kerja pegawai, dimana dengan memiliki etos kerja yang baik tentunya akan mengasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

## **Landasan Teoritis**

### **Etos Kerja**

Etos berasal dari kata Yunani, *ethos*, yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atau sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya, dari kata etos dikenal pula kata etika. Etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik/buruk (*moral*), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Ginting (2016:6) memberikan definisi etos kerja sebagai berikut: Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan persepektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret didunia kerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Santoso (2012:29) ada 7 (tujuh) etos kerja yang diharapkan ada pada diri setiap pegawai, yaitu :



- a. Jujur dan berintegritas;
- b. Cerdas memiliki kreativitas;
- c. Empati penuh peduli;
- d. Ikhlas penuh kecintaan;
- e. Berfikiran maju atau visioner;
- f. Mengutamakan kerja sama atau sinergisme; dan
- g. Disiplin penuh tanggung jawab.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Istijanto dalam Octarina (2013:4) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu :

1. Kerja keras.
2. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.
3. Kreativitas selama bekerja.
4. Kerja sama serta persaingan di tempat kerja.
5. Ketepatan waktu dalam bekerja.
6. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

### **Aspek-Aspek Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2005:99) bahwa : Terdapat empat pilar teori utama terkait aspek etos kerja yang kemusian dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa sansekerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu :

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior
2. Membangun masa depan dengan komitmen organisasi visioner
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insane.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan oleh Sinamo (2005:99) pada delapan aspek etos kerja sebagai berikut :

1. Kerja adalah rahmat: karena kerja merupakan pemberian dari Tuhan Yang Maha Esa.

2. Kerja adalah amanah: kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehinggasecara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuaidengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirilah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukuan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

## **Konseling**

### **Definisi Konseling**

Menurut Hartono dan Soedarmaji (2014:26) bahwa : Konseling merupakan sebuah pelayanan professional (*professional service*) yang diberikan oleh konselor kepada konsiel secara tatap muka (*face to face*), agar dapat mengembangkan prilakunya kearah lebih maju (*progressive*).

Menurut Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni J.S (2016:262) bahwa, konseling merupakan suatu pertukaran gagasan dan perasaan antara dua orang manusia, yakni antara konselor (penyuluh) dan yang diberi bimbingan (*counsele*), sehingga merupakan suatu tindakan komunikasi.

Konseling yakni proses bantuan yang dilakukan oleh konselor kepada konseli dilakukan dengan metode wawancara yang berujung pada pemecahan masalah serta pengambilan keputusan melalui diri sendiri. Sehingga konseli memiliki mental yang sehat dan kepribadian yang mampu merubah tingkah laku menjadi lebih baik.

## Tujuan dan Tahapan Konseling

Menurut Munandir dalam Hartono dan Soedarmaji (2014:31)

Tujuan konseling di rumuskan sebagai tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang.

1. Tujuan jangka pendek, agar konseli dapat menemukan penyelesaian masalahnya sekarang,
2. sedangkan tujuan jangka panjang adalah untuk memberikan pengalaman belajar bagi konseli untuk menggambarkan pemahaman pengalaman diri yang realistis, untuk menghadapi situasi baru, dan untuk menggambarkan pribadi mandiri yang bertanggung jawab.

Menurut Hartono dan Soedarmaji (2014:31) terdapat beberapa fungsi konseling sebagai berikut :

1. Fungsi pemahaman (*Understanding Function*)

Fungsi pemahaman yaitu fungsi konseling yang menghasilkan pemahaman bagi konseli atau kelompok konseli tentang dirinya, lingkungannya, dan berbagai informasi yang dibutuhkan. Pemahaman diri meliputi pemahaman tentang kondisi psikologi seperti: bakat, minat, dan ciri-ciri kepribadian, serta pemahaman kondisi fisik seperti kesehatan fisik (jasmani). Permasalahan lingkungan mencakup: lingkungan alam sekitar dan lingkungan sosial.

2. Fungsi pencegahan (*Preventive Function*)

Fungsi pencegahan adalah fungsi konseling yang menghasilkan kondisi bagi tercegahnya atau terhindarnya konseli atau kelompok konseli dari berbagai permasalahan yang mungkin timbul, yang dapat mengganggu, menghambat dan menimbulkan kesulitan dan kerugian tertentu dalam kehidupan dan proses perkembangannya.

3. Fungsi pengentasan (*Curative Function*)

Fungsi pengentasan adalah fungsi konseling yang mengasilkan kemampuan konseli atau kelompok konseli untuk mencegah masalah-masalah yang dialaminya dalam kehidupan dan/atau perkembangannya.

4. Fungsi pemeliharaan dan pengembangan (*Development abad Preservative*)

Fungsi pemeliharaan dan pengembangan adalah fungsi konseling yang menghasilkan kemampuan koneli dan konseli kelompok konseli untuk memelihara dan mengembangkan berbagai potensi atau kondisi yang sudah baik agar tetap menjadi baik untuk lebih dikembangkan secara mantap dan berkelanjutan.

#### 5. Fungsi advokasi

Fungsi advokasi adalah fungsi konseling yang menghasilkan kondisi pembelajaran terhadap berbagai bentuk peningkatan atau hak-hak dan kepentingan pendidikan dan pengembangan yang dinilai konseli.

### **Tahapan-tahapan Proses Konseling**

Adapun tahapan-tahapan yang harus diperhatikan saat proses konseling menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:404) sebagai berikut :

1. *Recognition and understanding*, yaitu pengakuan dan pemahaman terhadap keberadaan indikator masalah dan isu yang dihadapi.
2. *Empowering*, yaitu memberdayakan pekerjaan untuk memungkinkan mereka mengenal masalahnya sendiri atau situasi dan mendorong mereka untuk menyatakannya, mengerjakan solusi dan melakukan tindakan untuk mengimplementasikannya.
3. *Resourcing*, dalam arti mengelola masalah, termasuk memutuskan tentang bantuan lebih lanjut bagi setiap individu yang memerhatikan dari manajernya, seorang spesialis atau sumber luar.

Maka untuk memaksimalakan proses koseling, konselor perlu memerhatikan tahapan-tahapannya agar bisa mendalami dan memahami keadaan dari *client*.

### **Efektivitas Kerja**

#### **Definisi Efektivitas Kerja**

Pada prinsipnya efektivitas individu para anggotanya didalam melaksnakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut, yang tujuannya untuk mengukur efektivitas dan efisien organisasi administrasi seperti lainnya organisai pemerintah bukanlah hal yang mudah dengan demikian efektivitas merupakan kemampuan atau kesanggupan memilih dan mewujudkan tujuan secara tepat. Sedarmayanti, 2009:59 mengemukakan definisi efektivitas sebagai berikut: Efektivitas merupakan suatu

ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai. Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sangat penting perannya didalam setiap lembaga atau organisasi dan berguna untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu lembaga atau organisasi itu sendiri.

Sedangkan Menurut Patron (Ahmad, 2014:35) mengungkapkan definisi efektivitas kerja sebagai berikut: Efektivitas kerja adalah sebuah kriteria evaluasi tentang pengukuran keberhasilan dari suatu kebijaksanaan atau perencanaan dibandingkan dengan akibat atau hasil yang diharapkan. Jadi antara hasil pekerjaan yang dicapai dengan tujuan perencanaan harus sinkron, karena itu sebagai indikator dari efektivitas kerja dalam sebuah kantor atau organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa adanya tekanan dan ketegangan dalam pelaksanaannya. Seseorang yang mampu menyelesaikan setiap tugas pekerjaannya bisa dikatakan telah efektif dalam bekerjanya, semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerjanya begitu pula sebaliknya.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Menurut Relly dalam Ahmad (2014:36-37), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi :

1. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.

3. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baikdemikian pula sebaliknya.

4. Motivasi

Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitive. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

#### 5. Evaluasi kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

#### 6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

#### 7. Perlengkapan dan Fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh organisasi akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

### **Karakteristik yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Kesiapan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tentunya akan memudahkan berlangsungnya proses pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut faktor kesiapan dan kemauan untuk merubah pola pikir, sikap dan perilaku dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Hutapea dan Togan dalam Fuad (2016:49) :

1. Pola sikap
2. Perilaku
3. Tindakan para anggota organisasi yang selalu ingin mencapai hasil kerja (*achievement*) yang tinggi.
4. Tindakan para anggota organisasi yang cenderung mengargai nilai kerjasama (*teamwork*) antar anggota organisasi atau departemen.
5. Kecenderungan menggunakan pemikiran analisis dan konseptual.
6. Perbuatan senang mencari informasi
7. Tindakan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain

8. Tindakan yang selalu berorientasi pada pelayanan pelanggan
9. Sikap selalu kreatif disetiap kesempatan dan kecenderungan memiliki inisiatif kerja.

### **Aspek Utama Efektivitas Kerja**

Steers dalam Ahmad (2018:9) menyatakan efektivitas kerja dilihat dari tiga aspek utama yaitu:

1. Ketepatan kualitas
2. Ketepatan kuantitas
3. Ketepatan waktu.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik sensus. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis adalah 57 orang pegawai.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa etos kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan hasil uji korelasi sebesar 0.543 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 29.5% yang artinya bahwa etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 29,5%. Jadi dari hasil perhitungan ternyata etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, artinya semakin baik etos kerja pegawai maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Dan diketahui bahwa konseling berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan hasil uji korelasi sebesar 0.548 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 34.1% yang artinya bahwa konseling berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 34.1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh konseling terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, artinya semakin bagus bimbingan konseling untuk pegawai maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Dan berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa etos kerja dan konseling memiliki hubungan dengan efektivitas kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0.842 yang memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 70.8% yang artinya bahwa etos kerja dan konseling berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis sebesar 70.8%. Jadi berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh etos kerja dan konseling terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, artinya semakin bagus etos kerja yang dimiliki oleh pegawai dan bimbingan konseling untuk pegawai maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, artinya jika etos kerja pegawai sudah baik maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh konseling dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, artinya jika pelayanan konseling pegawai sudah baik maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh antara etos kerja dan konseling terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, artinya semakin bagus etos kerja yang dimiliki oleh pegawai dan bimbingan konseling untuk pegawai maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

### **Saran**

Dari hasil penelitian dapat disampaikan saran kepada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis bahwa perlu memperhatikan kinerja dari pegawai dan pihak kantor harus memperhatikan kesejahteraan pegawai, memberikan motivasi, memberikan kompensasi, memberikan liburan dan memberikan bimbingan konseling sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad A.S. 2018. *Dampak Implementasi Kebijakan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dan Implementasinya Pada Kepuasan Masyarakat di Rumah Sakit Umum Daerah Type C Kabupaten Tasikmalaya Dan Kabupaten Ciamis*. Daiambil dari <http://repository.unpas.ac.id/32871/>. [21 Desember 2018]
- Fuad, A.G. 2016. *Pengaruh Koordinasi Toleransi Oleh Kepala Desa Terhadap Efektivitas Kerja Perangkat Desa Di Kantor Kepala Desa Sadananya Kecamatan Sadananya Kabupaten Ciamis*. Skripsi pada Studi Administrasi Negara FISIP Unigal. Tidak diterbitkan.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja*. Jakarta : PT.Elex Media Komputindo.
- Hartono dan Soedarmadji. 2014. *Psikologi Konseling*. Jakarta : PT.Kencana Prenada Media Group.
- Sadarmayanti. 2016. *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinamo. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Spirit Mahardika.
- Silalahi, Ulbert. 2011. *Asas-asas manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada