



PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Effect Of Work Motivation and Work Ethic On The Performance of Employees

Juharni¹, A. Musfirah²

¹Prodi Administrasi Negara Universitas Bosowa

²Prodi Ekonomi, Universitas Pejuang Republik Indonesia

juharni@universitasbosowa.ac.id

Article Info

Artikel history:

Diterima; 10-12-2023

Direvisi; 14-01-2024

Disetujui; 14-03-2024

ABSTRACT: This study aims to demonstrate empirically the effect of work motivation and work ethic of the employee's performance. The first hypothesis proposed in this study is motivation affects employee performance. The second hypothesis proposed is the work ethic effect on employee performance. The research method sample used in this study is a method of as many as 77 people sloving Public Works Department Maros. The data used are primary data and processed using multiple linear regression statistical tests with SPSS. These results prove that the first hypothesis which stated motivation affects employee performance is acceptable. The second hypothesis proposed is the work ethic effect on employee performance is acceptable.

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris Pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua yang diajukan adalah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode sloving sebanyak 77 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder diolah menggunakan uji statistik regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima, hipotesis kedua yang menyatakan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Kata kunci: Motivation, ethics, employee performance.

A. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan peranan sumber daya manusia sebagai *intelktual capital*. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi.

Manusia merupakan makhluk sosial yang bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri saja, tetapi juga untuk melayani sesama. Melalui pekerjaan, manusia bekerjasama dan melayani teman sekerja, memenuhi kebutuhan keluarga, mengabdikan kepada masyarakat, bangsa dan negara (Anoraga, 1992). Untuk mempermudah tercapainya berbagai tujuan ini di dalam masyarakat, maka manusia berkumpul untuk bekerja secara bersama-sama dan terbentuklah berbagai organisasi. Setiap organisasi diatur dan dikelola oleh manusia.

Tanpa adanya manusia yang mengelola dan bekerja, maka suatu organisasi tidak dapat eksis di tengah-tengah masyarakat (Cascio, 2003). Setiap organisasi memiliki tujuan bersama yang tertuang dalam visi dan misi organisasi. Untuk mencapai tujuan ini organisasi menerapkan filosofi, kebijakan, serta target. Filosofi, target, dan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi dibuat agar dapat mensejajarkan arah pencapaian, tujuan, dan nilai-nilai yang terdapat dalam individu sebagai anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Melihat pentingnya perannya dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan

memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggungjawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di dalam suatu organisasi pemerintahan.

Motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi sebagaimana diungkapkan Aprilia (2012, 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia ingin melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, penghargaan, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pegawai yang kurang memiliki kejelasan informasi atas pekerjaannya akan memiliki dampak terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani oleh organisasi (Wulan, 2010). Signifikansi tugas seringkali tidak dapat terlaksana dengan baik di dalam organisasi karena beberapa alasan, diantaranya pertama, pegawai di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin (Weick, 2004). Kedua, para pegawai seringkali hanya menerima umpan

balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Faktor motivasi kerja, etos kerja merupakan suatu hal yang sangat penting mengingat suatu opini untuk menggambarkan kondisi Etos Kerja bangsa kita saat ini dinyatakan oleh Muhtadi (2005) bahwa kondisi masyarakat kita kurang memiliki etos kerja. Secara khusus Muhtadi menyoroti kondisi pegawai pemerintah. Sebagai lingkungan organisasi yang berfokus pada tujuan utama memberikan pelayanan publik dalam mencapai sasarannya karena kinerja individu-individu yang terlibat didalamnya tidak didukung oleh etos kerja yang baik. Sepertinya etos kerja di Indonesia relatif masih belum tinggi. Untuk dapat meningkatkan etos kerja ini, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap rakyat kita.

Dinas Pekerjaan Umum adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang pelaksanaan pekerjaan infrastruktur yang diarahkan untuk menumbuh kembangkan akses jalan-jalan di daerah Maros. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Pekerjaan umum. Dimana masih ada kendala lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan etos kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini

dilakukan dengan tujuan untuk: Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey, hal ini sesuai dengan pernyataan Haryanto (2005) menyatakan bahwa survey merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik.

Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor berupa motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros. Menurut Ghazali (2006) penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros berjumlah 106 orang, metode pengambilan sampel dilakukan secara proporsional dengan menggunakan metode *sloving*. Berikut perhitungan sampel berdasarkan rumus *sloving*

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Besar Populasi

Ne = Tingkat Kepercayaan (5 % = 0,05)

Jadi besar sampel:

$$n = \frac{106}{1+(106)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{106}{1+(106)(0,0025)}$$

$$n = \frac{106}{1+ 0,3816}$$

$$n = \frac{106}{1,3816}$$

$$n = 76,72$$

$$n = 77$$

Total sampel penelitian adalah 77 responden.

Penelitian ini mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus diuji kualitas datanya atau syarat yang penting Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut bisa diandalkan terhadap variabel yang akan diukur, sehingga penelitian ini mampu mendukung hipotesis.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk memberikan penjelasan yang memudahkan dalam menginterpretasikan hasil analisis lebih lanjut. Salah satu caranya dengan mengelompokkan data yang diperoleh dan menyajikannya dalam bentuk tabel. Hal ini dimaksudkan untuk menggambarkan responden agar dapat diketahui secara keseluruhan berdasarkan karakteristiknya.

Deskriptif variabel dalam penelitian ini meliputi: kisaran skor jawaban responden berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian, yaitu bagian pertama kuisisioner berisi tentang data umum dan identitas responden seperti umur, jenis kelamin, golongan, jabatan, lama bekerja dan pendidikan, bagian kedua berkaitan dengan variabel-variabel yang tercakup ke dalam kinerja motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum. Bagian ketiga adalah pertanyaan terkait etos kerja serta pertanyaan keempat terkait dengan kinerja pegawai. Berikut ini adalah klasifikasi responden berdasarkan beberapa karakteristik yang mencakup:

a. Gambaran umum Responden

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang

diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebarikan melalui *contact person* kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum pada tanggal 5 Januari 2023. Sampai dengan batas akhir pengembalian yakni tanggal 5 Februari 2023. Dengan tingkat pengembalian (*response rate*) yang diperoleh adalah 72,64%. Jumlah tersebut dianggap telah memenuhi syarat untuk mengolah data dan sudah mewakili populasi dalam penelitian ini. Ghazali (2006) menjelaskan bahwa sesuai dengan respon rate penelitian di Indonesia sebelumnya yang tergolong rendah 10%-20%. Hal ini disebabkan kondisi psikologi responden yang dapat mengganggu untuk berpartisipasi dan ada faktor lain seperti pegawai yang cuti atau dinas keluar kota pada saat penyebaran kuisisioner dilakukan.

b. Identitas Responden

Dari hasil jawaban kuisisioner yang telah diisi dengan benar dan lengkap oleh responden, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis mengenai identitas responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden karyawan laki-laki lebih banyak yaitu 55,13 % dibandingkan responden perempuan yang hanya 44,87%. Selanjutnya responden dikelompokkan berdasarkan usia dan diketahui bahwa mayoritas responden berusia diantara 20 - 29 tahun yaitu sebanyak 24,36%. Kemudian mereka yang berusia antara 30 - 39 tahun sebanyak 47,44%. Sedangkan mereka yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 28,61%. Berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 52,56%. Kemudian mereka yang berpendidikan S2 sebanyak 17,95%, dan SMU sebanyak 29,450%. Selanjutnya responden dikelompokkan berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa masa kerja kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 5,13%, yang memiliki masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 44,87% dan yang memiliki masa kerja 10 - 20 tahun sebanyak 34,62%. dan di atas 20 tahun sebanyak 15,38%.

Berdasarkan data identitas pribadi

responden rata – rata pegawai Dinas Pekerjaan Umum masih tergolong muda dan mempunyai usia yang produktif dalam peningkatan kinerja.

2. Penilaian Responden Terhadap Variabel-variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini berjumlah tiga variabel, terdiri dari:

a. Motivasi Kerja

Pada variabel ini terdiri dari lima butir pertanyaan yang masing-masing pertanyaan mewakili variabel disiplin, kerjasama, keamanan, kepuasan. Jawaban responden untuk pertanyaan tersebut tersebut menunjukkan bahwa dari 77 responden yang diteliti jawaban yang diperoleh sangat bervariasi dan jika dicermati, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pertanyaan ke-1 “Saya mempunyai sikap mental yang patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 23,38%. Yang menyatakan setuju sebanyak 58 responden atau 75,32% dan menyatakan netral 1 responden atau 1,30%.
2. Pertanyaan ke-2 “Saya mempunyai sikap yang patut dan taat terhadap perintah dan instruksi dari atasan saya” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 18,18%. Yang menyatakan setuju sebanyak 63 responden atau 81,82%.
3. Pertanyaan ke-3 “Para pegawai dikantor selalu bekerjasama dengan baik guna mencapai program-program yang telah dibuat sebelumnya” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 16,88%. Yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 72,73% dan menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 10,39%.
4. Pertanyaan ke-4 “Serangkaian kegiatan dikantor dilakukan secara bersama-sama secara teratur dan serasi” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 12,99%. Yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 71,43%

dan menyatakan netral sebanyak 12 responden atau 15,58%.

5. Pertanyaan ke-5 “Saya senang mendapat jaminan atas setiap pekerjaan kantor” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 24,68%. Yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 63,64% dan menyatakan netral sebanyak 9 responden atau 11,69%.
6. Pertanyaan ke-6 “Saya senang mendapat jaminan atas hari tua saya” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 responden atau 49,35%. Yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 49,35% dan menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,30%.
7. Pertanyaan ke-7 “Saya merasa puas dengan apa yang saya dapatkan di kantor” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 12,99%. Yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 67,53% dan menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 7,79% serta tidak setuju sebanyak 9 responden atau 11,53%.
8. Pertanyaan ke-8 “Saya merasa puas dengan penghargaan yang diberikan atas pekerjaan yang saya kerjakan” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 20,78%. Yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 68,83% dan menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 6,49% serta tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,85%.

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan responden mengenai motivasi kerja dengan indikator disiplin, kerjasama, keamanan dan kepuasan, maka langkah selanjutnya adalah data diolah untuk mengetahui rata-rata tanggapan responden.

Tabel 1
Rata-rata skor jawaban responden tentang Motivasi Kerja

ITEM	SKOR					TOTAL	TOTAL	RATA-RATA SKOR
	1	2	3	4	5	RESP	SKOR	
Item 1			3	232	90	77	325	4.22
Item 2				252	70	77	322	4.18
Item 3			24	224	65	77	313	4.06
Item 4			12	55	10	77	306	3.92
Item 5			9	49	19	77	318	4.08
Item 6			3	152	190	77	345	4.48
Item 7		18	54	208	50	77	330	4.29
Item 8		6	45	212	80	77	343	4.45

Sumber : Data primer diolah (2023)

Dari tabel 1 diperoleh rata-rata jawaban responden tentang motivasi kerja, berada pada kisaran jawaban yang bervariasi dimana indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel peningkatan kinerja pegawai adalah yaitu indikator keamanan pegawai. Sebaliknya indikator yang kecil pengaruhnya adalah kepuasan. Disini dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari responden senantiasa melihat motivasi kerja dilihat dari keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan rutinitas pekerjaan hariannya, hal ini sangat rasional mengingat Dinas Pekerjaan Umum merupakan organisasi yang besar sehingga memang sangat dibutuhkan pegawai yang mempunyai keamanan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Etos Kerja

Ada empat dimensi yang digunakan dalam variabel ini yaitu Mencetak prestasi dengan motivasi *superior*, Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif. Dan Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani. Jawaban responden untuk pertanyaan tersebut (dapat dilihat dalam tabel 5 lampiran 3 hal: 87) sebagai berikut:

1. Pertanyaan ke-1 “Bagi saya bekerja merupakan rahmat yang tak ternilai harganya” jawaban

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 responden atau 49,35%. Yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 50,65%.

- Pertanyaan ke-2 “Bagi saya bekerja merupakan Amanah yang tak ternilai harganya” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden atau 45,45%. Yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 55,45%.
- Pertanyaan ke-3 “Pengambilan keputusan disentralisasikan dipuncak” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 10,39%. Yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 67,53%, menyatakan netral sebanyak 12 responden atau 15,58% dan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,13%.
- Pertanyaan ke-4 “Kehidupan pribadi orang adalah urusannya sendiri-sendiri” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 25,97%. Yang menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 10,39% dan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,41%.
- Pertanyaan ke-5 “Para pegawai bersikap terbuka kepada orang lain” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 7,79%. Yang

menyatakan netral sebanyak 17 responden atau 22,08% dan tidak setuju sebanyak 13 responden atau 16,67%.

6. Pertanyaan ke-6 “Para pegawai selalu diarahkan untuk bersikap optimis” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 23,38%. Yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 54,55% Yang menyatakan netral sebanyak 10 responden atau 12,99% dan tidak setuju sebanyak 17 responden atau 8,97%.
7. Pertanyaan ke-7 “Pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu” jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 20,78%. Yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 37,66% dan menyatakan netral sebanyak 15 responden atau 19,48% serta tidak setuju sebanyak 16 responden atau 20,51%.
8. Pertanyaan ke-8 “selalu berbicara tentang pekerjaan dan organisasi secara serius” dimana jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 11,69%. Yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 58,44% dan menyatakan netral sebanyak 14 responden atau 18,18% serta tidak setuju sebanyak 9 responden atau 11,54%.

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarakan responden mengenai etos kerja, maka langkah selanjutnya adalah data diolah untuk mengetahui rata-rata tanggapan responden.

Dari data hasil penelitian dapat diperoleh jawaban responden tentang etos kerja, berada pada kisaran jawaban yang bervariasi dimana indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel peningkatan kinerja pegawai adalah yaitu indikator mencetak prestasi dengan motivasi superior, semua pihak yang berada dalam organisasi tersebut. Sebaliknya indikator yang kecil pengaruhnya adalah meningkatkan kualitas dengan keunggulan insani. Disini dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari responden senantiasa melihat etos kerja dalam pelaksanaan aktivitas operasional harian adalah mencetak prestasi dengan motivasi superior, hal ini dapat di dukung oleh semua pihak. Sebaliknya tanpa

professional kerja yang cukup perusahaan sangat sulit untuk berkembang dan bersaing. Disini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai etos kerja organisasi berada pada kisaran baik.

c. Kinerja Pegawai

Ada empat dimensi pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner pertanyaan tentang kinerja karyawan, jawaban responden yaitu perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu.

1. Pertanyaan ke-1 “Mau melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik” dimana jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 12,99%. Yang menyatakan setuju sebanyak 61 responden atau 79,22% dan menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 5,19% serta tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,60%.
2. Pertanyaan ke-2 Saya berusaha lebih keras daripada seharusnya” dimana jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 20,78%. Yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 67,53% dan menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 7,79% serta tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,90%.
3. Pertanyaan ke-3 “Berusaha menemukan alternative terbaik dalam memberikan layanan kepada pelanggan” dimana jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 25,97%. Yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 70,13% dan menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,30% serta tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,60%.
4. Pertanyaan ke-4 “Memberikan inisiatif dan kemandirian dalam bekerja” dimana jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 22,08%. Yang menyatakan setuju sebanyak 60 responden atau 77,92%.
5. Pertanyaan ke-5 “menggunakan pengetahuan dan keterampilan dengan baik dalam bekerja” dimana jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 31,17%. Yang menyatakan setuju sebanyak 51

responden atau 66,23% dan menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 2,60%.

6. Pertanyaan ke-6 “Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan bagus” dimana jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 28,57%. Yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 67,53% dan menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 3,90%.
7. Pertanyaan ke-7 “melakukan tugas yang diberikan dengan baik” dimana jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 38,96%. Yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 59,74% dan menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,30%.
8. Pertanyaan ke-8 “kemampuan saya mencapai sasaran yang ditetapkan adalah baik” dimana jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 16,88%. Yang menyatakan setuju sebanyak 63 responden atau 81,82% dan menyatakan netral sebanyak 1 responden atau 1,30%

Berdasarkan kuisisioner yang telah disebarakan responden mengenai peningkatan kinerja, maka langkah selanjutnya adalah data diolah untuk mengetahui rata-rata tanggapan responden.

Dari data hasil penelitian diperoleh jawaban responden tentang kinerja karyawan, berada pada kisaran jawaban yang bervariasi dimana indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel peningkatan kinerja karyawan adalah yaitu hubungan dengan rekan kerja dan rekan kerja, dan pengetahuan akan posisi dan tanggungjawabnya semua pihak yang berada dalam organisasi tersebut. Sebaliknya indikator yang kecil pengaruhnya adalah perilaku inovatif. Disini dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari responden senantiasa melihat

kinerja pegawai rata-rata sudah baik.

3. Hasil Uji Kualitas Data

Berdasarkan jawaban kuesioner yang berasal dari responden, selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dan diolah dengan bantuan program SPSS versi 17,0 untuk membantu pengambilan keputusan atas masalah yang diajukan dalam penelitian. Sebelum menganalisis suatu data penelitian, terlebih dahulu kita harus melakukan pengujian terhadap data-data tersebut. Pengujian yang akan dilakukan meliputi:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas berarti dapat diterima dan tidak diragukan (sah). Istilah ini mengandung pengertian bahwa yang dinyatakan valid berarti telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan, sehingga dapat diterima dalam kinerja tertentu. Analisa pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Pearson's Correlation* dengan bantuan SPSS 17,0 for windows.

Sementara suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika, jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode one shot atau diukur sekali saja. Pengukuran yang dimaksud adalah pengukuran yang hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain. Berikut Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 untuk variabel motivasi kerja, tabel 3 untuk etos kerja dan tabel 4 untuk variabel peningkatan kinerja seperti pada table berikut ini.

Tabel 2
Uji Validitas
Motivasi Kerja (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.640**	.332**	.243*	.187	.324**	.295**	.174	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.033	.106	.004	.009	.132	.000
	N	77	77	77	77	76	77	77	76	77
X1.2	Pearson Correlation	.640**	1	.255*	.270*	.336**	.362**	.193	.102	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000		.025	.018	.003	.001	.092	.383	.000
	N	77	77	77	77	76	77	77	76	77
X1.3	Pearson Correlation	.332**	.255*	1	.616**	.355**	.315**	.279*	.257*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.003	.025		.000	.002	.005	.014	.025	.000
	N	77	77	77	77	76	77	77	76	77
X1.4	Pearson Correlation	.243*	.270*	.616**	1	.300**	.184	.262*	.270*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.033	.018	.000		.008	.110	.021	.018	.000
	N	77	77	77	77	76	77	77	76	77
X1.5	Pearson Correlation	.187	.336**	.355**	.300**	1	.513**	.299**	.181	.626**
	Sig. (2-tailed)	.106	.003	.002	.008		.000	.009	.121	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	75	76
X1.6	Pearson Correlation	.324**	.362**	.315**	.184	.513**	1	.269*	.139	.578**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.005	.110	.000		.018	.232	.000
	N	77	77	77	77	76	77	77	76	77
X1.7	Pearson Correlation	.295**	.193	.279*	.262*	.299**	.269*	1	.570**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.009	.092	.014	.021	.009	.018		.000	.000
	N	77	77	77	77	76	77	77	76	77
X1.8	Pearson Correlation	.174	.102	.257*	.270*	.181	.139	.570**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.132	.383	.025	.018	.121	.232	.000		.000
	N	76	76	76	76	75	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	.579**	.557**	.645**	.625**	.626**	.578**	.673**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	76	77	77	76	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 3
Uji Validitas
Etos Kerja (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.664**	.118	.066	.098	.213	.154	-.241*	.351**
	Sig. (2-tailed)		.000	.311	.567	.395	.063	.184	.034	.002
	N	77	77	76	77	77	77	76	77	77
X2.2	Pearson Correlation	.664**	1	.257*	.135	.146	.452**	.185	-.081	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000		.025	.241	.206	.000	.111	.485	.000
	N	77	77	76	77	77	77	76	77	77
X2.3	Pearson Correlation	.118	.257*	1	.255*	.298**	.116	.157	.294*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.311	.025		.026	.009	.318	.179	.010	.000
	N	76	76	76	76	76	76	75	76	76
X2.4	Pearson Correlation	.066	.135	.255*	1	.057	.255*	.151	.052	.434**
	Sig. (2-tailed)	.567	.241	.026		.625	.025	.192	.654	.000
	N	77	77	76	77	77	77	76	77	77
X2.5	Pearson Correlation	.098	.146	.298**	.057	1	.215	.121	.274*	.521**
	Sig. (2-tailed)	.395	.206	.009	.625		.060	.296	.016	.000
	N	77	77	76	77	77	77	76	77	77
X2.6	Pearson Correlation	.213	.452**	.116	.255*	.215	1	.526**	.041	.654**
	Sig. (2-tailed)	.063	.000	.318	.025	.060		.000	.723	.000
	N	77	77	76	77	77	77	76	77	77
X2.7	Pearson Correlation	.154	.185	.157	.151	.121	.526**	1	.352**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.184	.111	.179	.192	.296	.000		.002	.000
	N	76	76	75	76	76	76	76	76	76
X2.8	Pearson Correlation	-.241*	-.081	.294*	.052	.274*	.041	.352**	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	.034	.485	.010	.654	.016	.723	.002		.000
	N	77	77	76	77	77	77	76	77	77
Total	Pearson Correlation	.351**	.540**	.575**	.434**	.521**	.654**	.676**	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	76	77	77	77	76	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4
Uji Validitas
Peningkatan Kerja (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.485**	.339**	.127	.028	.091	.058	-.130	.052
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.269	.812	.433	.618	.260	.650
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.2	Pearson Correlation	.485**	1	.325**	.079	.124	.172	-.147	.100	.123
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.496	.283	.135	.201	.385	.038
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.3	Pearson Correlation	.339**	.325**	1	.497**	.384**	.264	.106	.128	.203
	Sig. (2-tailed)	.003	.004		.000	.001	.020	.358	.268	.037
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.4	Pearson Correlation	.127	.079	.497**	1	.476**	.377**	.312**	.282	.385**
	Sig. (2-tailed)	.269	.496	.000		.000	.001	.006	.013	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.5	Pearson Correlation	.028	.124	.384**	.476**	1	.330**	.280	.294**	.379**
	Sig. (2-tailed)	.812	.283	.001	.000		.003	.014	.009	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.6	Pearson Correlation	.091	.172	.264	.377**	.330**	1	.339**	.391**	.374**
	Sig. (2-tailed)	.433	.135	.020	.001	.003		.003	.000	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.7	Pearson Correlation	.058	-.147	.106	.312**	.280	.339**	1	.143	.494**
	Sig. (2-tailed)	.618	.201	.358	.006	.014	.003		.215	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.8	Pearson Correlation	-.130	.100	.128	.282	.294**	.391**	.143	1	.265*
	Sig. (2-tailed)	.260	.385	.268	.013	.009	.000	.215		.020
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Total	Pearson Correlation	.052	.123	.203	.385**	.379**	.374**	.494**	.265*	1
	Sig. (2-tailed)	.650	.008	.037	.001	.001	.001	.000	.020	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari data pada tersebut dapat dilihat nilai total pada tabel *correlation*, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid. Kecuali pertanyaan 1 untuk variabel kinerja pegawai, Definisi valid yaitu pertanyaan memiliki nilai korelasi yang tinggi dengan signifikansi yang kurang dari parameter (α) yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%. Sementara dari hasil uji reliabilitas pada tabel 5 untuk variabel motivasi kerja, tabel

6 untuk variabel etos kerja dan tabel 7 untuk variabel peningkatan kinerja pada lampiran 5 hal: 105. Nila tersebut dapat dilihat untuk masing-masing item pertanyaan pada tabel *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang telah diuji adalah reliabel, karena nilai cronbach alpha > 0.60.

Tabel 5
Uji Reliabilitas
Motivasi Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32.8708	8.814	.475	.806
X1.2	32.8975	9.016	.462	.808
X1.3	33.0308	8.321	.556	.796
X1.4	33.1108	8.452	.504	.802
X1.5	32.9641	8.215	.500	.803
X1.6	32.6175	8.509	.488	.804
X1.7	33.2841	7.235	.545	.805
X1.8	33.0308	8.179	.441	.812
Total	32.9733	8.134	1.000	.766

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Tabel 6
Uji Reliabilitas
Etos Kerja (X2)

Item-Total Statistics						
	Scale Mean if Item		Scale Variance if Item		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Deleted		Deleted			
X2.1	31.0432	12.944			.257	.722
X2.2	31.0699	12.390			.420	.703
X2.3	31.6699	11.902			.408	.701
X2.4	31.5232	11.862			.297	.720
X2.5	32.0165	11.394			.333	.716
X2.6	31.6165	10.454			.522	.676
X2.7	31.9499	9.792			.489	.687
X2.8	31.8165	12.015			.257	.728
Total	31.5867	11.165			1.000	.647

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Tabel 7
Uji Reliabilitas
Peningkatan Kinerja (Y)

Item-Total Statistics						
	Scale Mean if Item		Scale Variance if Item		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Deleted		Deleted			
Y.2	33.7555	5.376			.270	.735
Y.3	33.6126	5.085			.495	.686
Y.4	33.6386	5.349			.557	.683
Y.5	33.5477	5.227			.493	.688
Y.6	33.5996	5.121			.504	.685
Y.7	33.4697	5.521			.324	.717
Y.8	33.6775	5.860			.309	.718
Total	33.6883	5.033			.491	.686

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal. Pengujian tentang normal tidaknya data dilakukan dengan P-Lot. Jika titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Pada gambar 3 lampiran 6 hal: 111). Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005).

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan pada periode t-1 sebelumnya. Penilaian ada tidaknya autokorelasi dapat digunakan patokan nilai Durbin-Watson hitung mendekati angka 2. Jika nilai Durbin Watson mendekati atau sekitar angka 2, maka model tersebut terbebas dari asumsi klasik autokorelasi, karena angka 2 pada uji durbin Watson terletak di daerah *No autocorellations*. Model yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Berdasarkan nilai dari hasil olah data dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson = 1,491 yang mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa model tersebut terbebas dari autokorelasi.

c. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negatif berarti hipotesis di tolak. Hal ini menunjukkan motivasi pegawai dan etos kerja secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menguji nilai t dengan uji dua sisi pada tingkat signifikansi (α) 0,05 atau 5 % atau keyakinan 95%. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah menerima hipotesis jika nilai t hasil perhitungan adalah positif atau lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Sebaliknya jika t hasil perhitungan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai digunakan regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat hasil analisis regresi berganda secara keseluruhan (*Adjusted R Square*) menunjukkan besarnya $R^2=0,442$ yang artinya 44,2% variabel dependen yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja dan etos kerja, sedangkan sisanya 63,8% di pengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda layak dipakai untuk penelitian, karena sebagian besar variabel dependen sudah dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam tabel.

F tes didapat nilai F hitung sebesar 31,069 dengan probabilitas 0,000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai 3,12. F hitung > dari F tabel atau $31,069 > 3,12$ yang berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi frekuensi motivasi kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari kedua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi, variabel motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat probabilitas masing-masing sebesar 0,000 dan 0.001. Dalam hal ini ternyata hipotesis secara parsial, terbukti bahwa :

- Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (dilihat dari koefisien regresi yang signifikan pada $\alpha=0,000$).
- Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (dilihat dari koefisien regresi yang signifikan pada $\alpha=0,001$).

Sehingga hubungan yang terjadi dapat ditulis dalam bentuk persamaan model regresi yaitu:

$$Y = 1.082 + 0.474 X_1 + 0.294 X_2$$

X_1 adalah motivasi kerja dan X_2 adalah etos

kerja serta variabel Y adalah kinerja pegawai. Adapun model interpretasi dari model regresi diatas adalah:

- Konstanta (β_0) pada persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa jika motivasi kerja pegawai, etos kerja konstan, maka kinerja pegawai juga nilainya konstan.
- Koefisien motivasi kerja (X_1) bertanda positif artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan sedangkan etos kerja nilainya tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Koefisien etos kerja (X_2) bertanda positif artinya jika variabel etos kerja ditingkatkan sedangkan motivasi kerja nilainya tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui dari kedua variabel yang berpengaruh, ternyata motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan variabel yang dibentuk dari berbagai pernyataan yang terkait dengan kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Jika dilihat dari hasil kuisioner menunjukkan semua pertanyaan dijawab dengan nilai rata-rata 4, Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah signifikan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan Maryam, 2009; Utomo, 2018; Damanik, dkk, 2018; Alfathan, & Winata, 2022; Adha & Hafidzi, 2019; Januari, 2019, dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat sangat dipengaruhi oleh motivasi setiap individu. Hasil tersebut dapat dipahami bahwa untuk mewujudkan motivasi kerja yang bisa memberikan dukungan peningkatan kinerja, dapat diusahakan melalui dimensi-dimensi dengan urutan prioritas pengaruh masing-masing dimensi itu adalah sebagai berikut:

- Kebutuhan Dasar dimana manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan

fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan menjadi motivasi karyawan untuk bekerja. dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi organisasi.

- b. Keamanan, ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
- c. Sosial; Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi
- d. Penghargaan; Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya
- e. Aktualisasi diri; Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai cita dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai, dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan metode uji regresi berganda. Disamping itu, beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya pengaruh yang signifikan pada etos kerja terhadap kinerja pegawai tersebut, disebabkan karena berdasarkan data-data yang diperoleh dilapangan diketahui bahwa pegawai selama ini bekerja orientasi tingkat pemahaman spiritual sehingga didalam pengelolaan sumber daya manusia Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros lebih menekankan pemahaman etos kerja agar produktivitas kerja pegawai dapat menunjang perkembangan sesuai dengan tuntutan undang-undang. Setidaknya etos kerja itu bersumber dan

berkaitan langsung dengan nilai-nilai kejiwaan seseorang dan menunjukkan pula pandangan hidup yang mendarah daging untuk dapat mengembangkan dirinya. sehingga etos kerja menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang. Dan dengan sikap seperti ini seseorang yang memiliki etos akan berusaha untuk memenuhi harapannya tersebut. Sebab Etos kerja juga mempunyai makna nilai moral dan pemberdayaan diri, yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Seseorang akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan.

Dengan pengembangan kualitas yang ada dalam diri pribadi setiap manusia, semua yang dilaksanakan dapat terwujud sesuai nilai moral yang dimilikinya. Karenanya, etos kerja bukanlah sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, karena didalamnya terdapat martabat, harga diri dan jati diri dari seorang tersebut.

D. SIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari indikator disiplin, kerjasama, keamanan dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengujian hipotesis untuk variabel etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfathan, Z. A., & Winata, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 225-240.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Anoraga, Drs. Pandji. (2002); *Psikologi Kerja*; PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aprilia Risanti. 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Hasanuddin.

- Makassar.
- Asifudin, Ahmad. 2006. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: UII Press.
- Badu Irwan. 2007. *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja. Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Brawijaya. Malang
- Damanik, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 10-19.
- Falah, S. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Sensitivitas Etika. Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi 3*. BP Undip. Semarang
- Goleman, D. 2001. *Working White Emotional intelligence*. (terjemahan Alex Tri Kantjono W). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Haryanto, 2005, *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*. Thesis, Tidak dipublikasikan.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2002, *Manajemen Personalialia*. BPFE-Yogyakarta.
- Ikhsan Arfan dan Muhammad Ishak. 2005. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Ivanchevic dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi pertama. Erlangga. Jakarta.
- Kreitner, Robert, dan angelo kinicki. 2001. *Organizational behavior*. New York. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kusnan, Ahmad (2004); *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya*;
- Kusharyanti. 2003. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Universitas Tri Sakti. Jakarta
- Maryam, Rani. 2009. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Prawirosentoro, Suyadi. 2001. *Manajemen operasi, analisis dan study kasus*. Edisi ketiga. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rosmiani, (2006); *Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli Serdang Sumatera Utara; Hubungan Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja*; Thesis; Kerjasama Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Pascasarjana UI Jakarta.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Stephen dan Timothy. 2002 *Behavior Organization*. Diterjemahkan Oleh Diana Angelica. Edisi ke 12. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insan Press.
- Utomo, 2018; Damanik, dkk, 2018; Alfathan, & Winata, 2022; Adha & Hafidzi, 2019; Januari, 2019)
- Weber, Max. (1958); *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Translated by Talcott Parsons. Charles Scribner's Sons, New York.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Januari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.