

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON ASN DI LINGKUNGAN KANTOR DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BULELENG

I.M.S Ananda¹, N.M. Suci²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: sura@undiksha.ac.id, made.suci@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan non ASN di lingkungan dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Buleleng. Rancangan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 responden. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non ASN di lingkungan kantor Disdikpora Kabupaten Buleleng, (2) etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan non ASN di lingkungan kantor Disdikpora Buleleng, dan (3) motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non ASN di lingkungan kantor Disdikpora Kabupaten Buleleng.

Kata kunci: motivasi kerja, etos kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation and work ethic simultaneously or partially on the performance of non-ASN employees in the Buleleng Regency youth and sports education office. The research design used in this study is causal quantitative. This study used saturated sample with 50 respondents. The instrument used in data collection was a questionnaire and the analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study are (1) work motivation has a positive and significant effect on the performance of non-ASN employees in the Disdikpora Buleleng, (2) work ethic has a positive and insignificant effect on the performance of non-ASN employees in the Disdikpora Buleleng office environment, and (3) work motivation and work ethic have a significant effect on the performance of non-ASN employees in the Disdikpora Buleleng.

Keywords : work motivation, work ethic, employee performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menjadi keunggulan bersaing antar organisasi yang tidak bisa ditiru oleh organisasi yang lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan kemampuan yang memadai untuk meraih tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi, sehingga sudah semestinya aspek ini harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga merupakan instansi pemerintahan yang bertugas membantu bupati dalam menyelesaikan masalah pendidikan, kepemudaan dan event olahraga maupun bertanggung jawab terhadap keberlangsungan atlet di Kabupaten Buleleng. Kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Buleleng ini menaungi masalah pemuda pendidikan dan olahraga di 9 Kecamatan yang ada di Buleleng. Kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga memiliki jumlah pegawai kontrak sebanyak 50 orang pegawai yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal dalam melayani masyarakat.

Pada kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Buleleng ternyata sedang menghadapi masalah kepegawaian salah satunya berkaitan dengan kinerja pegawai. Masalah yang terjadi yaitu penurunan tingkat kinerja pegawai yang diukur berdasarkan hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan dua kali dalam 1 tahun yaitu ada

periode Januari- Juni dan periode Juli - Desember. Perhitungan kinerja ini dilakukan sesuai dengan tugas pokok perorangan pegawai non ASN yang dimana tiap orang memiliki tugasnya masing masing atau dapat dikatakan satu orang satu tugas. Dimana dalam penilaian tahun lalu mengalami penurunan sebesar 9,94%. Hal ini tentu belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Table 1 Data hasil penilaian kinerja pegawai non ASN pada kantor DISDIKPORA Kabupaten Buleleng tahun 2021

Periode tahun 2021	Jumlah pegawai Non ASN	Capaian hasil kinerja (%)
januari- juni	50	90,34%
juli - desember	50	80,40%

Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian Kantor DISDIKPORA Kabupaten Buleleng

Selain kinerja adapun penurunan motivasi berdasarkan hasil dari absensi dan data pegawai non ASN yang datang terlambat dan pulang mendahului dari periode Januari-November pada tahun 2022. Dari data yang diperoleh rata rata ada sekitar 29 karyawan non ASN yang datang terlambat dan ada sekitar 30 karyawan yang sering pulang mendahului. Hal ini terjadi dikarenakan para karyawan merasa tidak memiliki tanggung jawab lebih untuk datang tepat waktu ke kantor dan pulang pada jam yang sudah di tentukan. Maka daripada itu masih banyak pegawai non ASN yang sering terlambat datang ke kantor dan pulang mendahului. Menurut Armstrong (1990) Meningkatkan motivasi akan menghasilnya lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik. Terdapat permasalahan lain pada motivasi kerja yaitu kurangnya penghargaan yang di berikan pimpinan organisasi terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraihnya. Selain hal tersebut ada beberapa pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang optimal, selain itu penempatan pegawai dalam posisi pekerjaan kurang tepat antara pendidikan dengan posisi yang diberikan atau atas pekerjaan yang diberikan sehingga pengembangan karir masih kurang dirasakan pegawai. Menurut Sutrisno (2011) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Selain dari permasalahan motivasi adapun permasalahan etos kerja. Menurut Fadillah (2010) etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam bagaimana seseorang menyikapi suatu pekerjaan atau pemicu yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan. Permasalahan etos kerja yang terjadi dilihat dari hasil observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut ada yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk diluar untuk ngobrol. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah dilihat dari pekerjaan yang terkadang menumpuk karena dipengaruhi rendahnya rasa tanggung jawab dalam bekerja, tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan. Berdasarkan hasil penelitian dari Damanik, dkk (2018) menunjukkan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Winata (2022) menyebutkan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi dan etos kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja. sedangkan menurut penelitian Satatoe (2020) mengatakan bahwa variabel etos kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dikaatakan bahwa variabel motivasi paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode

Penelitian kausalitas akan menguji hubungan kausal (sebab akibat) antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan etos kerja (X2) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan subjek pegawai non ASN di lingkungan kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten buleleng, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), etos kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Sampel penelitian ini berjumlah 50 responden yang ditentukan dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan metode penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2008). Adapun selanjutnya data yang didapatkan dikumpulkan melalui kuesioner (angket) untuk selanjutnya diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode dan teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu dengan analisis regresi linier berganda. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dikarenakan dalam penelitian ini menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas yaitu motivasi kerja dan etos kerja terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, dan (3) uji heteroskedastisitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji validitas dilakukan dalam penelitian untuk mengukur tingkat validitas dari data yang dihasilkan melalui kuesioner. Validitas kuesioner dapat diketahui dengan melihat nilai *corrected item total correlation*. Apabila nilai *pearson correlation* lebih besar dari r-tabel dan bernilai positif maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Hasil output SPSS 20 diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel motivasi kerja, etos kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini valid. Selanjutnya uji reliabilitas adalah untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian, semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur maka semakin stabil pula alat ukur tersebut (Ghozali, 2016). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016).

Table 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,699	0.60	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,872	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,726	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS 20 diketahui bahwa seluruh variabel cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel dalam penelitian ini reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan bahwa data residual berberdistribusi normal, adapun untuk memastikan data berdistribusi normal uji normalitas dapat menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) melalui tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Apabila Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yakni, promosi penjualan, kualitas pelayanan dan

citra perusahaan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolenearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas didapatkan bahwa data berdistribusi normal serta tidak ditemukan gejala multikolinearitas, tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga data dinyatakan layak untuk diuji lebih lanjut pada uji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk pengolahan data dibantu dengan program SPSS 20 for Windows, yang digunakan untuk menguji motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan sehingga diperoleh hasil pengujian berupa ringkasan hasil output SPSS. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel berikut.

Table 3 Ringkasan Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. error	beta		
1 (constan)	9,312	1,905		4,889	0,000
Motivasi kerja	0,439	0,137	0,508	3,207	0,002
Etos kerja	0,133	0,095	0,221	1.396	0,169

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Berdasarkan pada hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan garis regresi dengan menggunakan analisis koefisien beta sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon \tag{1}$$

$$Y = 9,312 + 0,439X_1 + 0,133X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan dari persamaan regresi tersebut, maka diinterpretasikan sebagai berikut. Konstanta 9,312 menunjukkan menunjukkan jika variabel motivasi dan etos kerja bernilai konstan, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai 9,312 satuan. Motivasi memiliki koefisien (β_1) sebesar 0,439. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,439 dengan asumsi variabel bebas yang lainnya tetap. Etos kerja memiliki koefisien (β_2) sebesar 0,133. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan etos kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,133 dengan asumsi variabel bebas yang lainnya tetap.

Hipotesis pertama adalah adanya pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada menunjukkan bahwa nilai Fhitung menunjukkan hasil sebesar 21,240 dengan signifikansi Ftabel yang terletak pada baris 2 dengan kolom 47 yaitu sebesar 3,20. Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($21,240 > 3,20$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja (X^1) dan etos kerja (X^2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 47,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya sebesar 47,25% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan etos kerja, sedangkan sisanya yakni sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel motivasi dan etos kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi dan etos kerja secara bersama-sama dan signifikan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian kedua adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,207 dengan signifikansi ttabel yang terletak pada baris 0,025 dengan kolom 47 yang dimana titik temunya yaitu menghasilkan 2,011. Maka thitung lebih besar daripada ttabel ($3,207 > 2,011$) berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disebabkan oleh hasil dari thitung lebih besar daripada ttabel, jadi motivasi kerja (X^1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan sumbangan pengaruh sebesar 34,18%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian ketiga adalah apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 1,396 dengan signifikansi ttabel yang terletak pada baris 0,025 dengan kolom 47 yang dimana titik temunya yaitu menghasilkan 2,011. maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Etos kerja (X^2) berpengaruh positif karena hasil dari nilai thitung sebesar 1,396 namun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena hasil nilai thitung lebih kecil daripada ttabel, dengan sumbangan pengaruh sebesar 13,26%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa etos kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Motivasi dan etos kerja pegawai non ASN di lingkungan dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Buleleng berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah (2020), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu teori lain yang ikut mendukung temuan ini adalah teori yang dikemukakan oleh Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2013) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Motivasi kerja dan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan non ASN di lingkungan kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga bisa dikatakan baik sehingga hasil dari penilaian kinerjanya masih dalam persen yang normal. Apabila motivasi dan etos kerja pegawai non ASN dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi secara eksternal maka kemungkinan hasil penilaian kinerja karyawan selanjutnya dapat meningkat pesat sebab motivasi dan etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kajian empiris yang turut mendukung temuan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2018), menunjukkan hasil motivasi dan etos kerja merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan didukung oleh hasil dari Purwanti (2019), menemukan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dengan menjaga motivasi dan etos kerja pegawai pada level yang tinggi, pimpinan organisasi dapat memastikan pegawai non-ASN tetap berprestasi dengan baik.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non ASN di lingkungan kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga, Kabupaten Buleleng. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016), apabila karyawan memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan non ASN memiliki motivasi yang tinggi maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut baik dalam melayani masyarakat maupun menyelesaikan tugasnya. Saat karyawan non ASN merasa kekurangan motivasi untuk melakukan pekerjaannya maka akan mempengaruhi hasil kerja dan pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan inilah yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan non ASN yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan non ASN di lingkungan kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Buleleng. Disdikpora Kabupaten Buleleng harus sangat memperhatikan karyawan non ASN terkait bagaimana cara memotivasi karyawan agar memiliki motivasi kerja untuk bekerja secara maksimal

terhadap dinas pendidikan pemuda dan olahraga. Kajian empiris yang turut mendukung temuan ini adalah penelitian oleh Yudana, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Pernyataan ini diperkuat oleh Winarti (2016), dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya dalam penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan non ASN di lingkungan kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Buleleng. Temuan ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sumarauw (2015), mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja yang baik adalah salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Etos kerja sendiri berasal dari dalam diri tiap individu jika dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Buleleng bisa meningkatkan etos kerja masing masing karyawan dengan pendekatan pendekatan khusus maka etos kerja akan meningkat dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan etos kerja yang baik dapat juga meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja pada diri karyawan. hal ini berarti semakin tinggi etos kerja berpengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan. Setiap peningkatan etos kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan pada penelitian Satatoe, dkk (2020) mengatakan etos kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dikatakannya bahwa variabel motivasi paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Erni (2020), yang menunjukkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Buleleng.
2. Etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Buleleng.
3. Motivasi dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di lingkungan kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Buleleng.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi instansi, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sebab penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja yaitu dengan memberikan kepastian akan jenjang pekerjaan kedepannya dan juga menjamin kehidupan karyawan kedepannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain hal tersebut dapat juga lebih memperbanyak teori tentang variabel yang digunakan, menggunakan teknik analisis data yang lain agar dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

Armstrong, Michael, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia, diterjemahkan. Sofyan dan Haryanto*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- 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.
- Fadillah, Candra. 2010. *Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar*. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Ghozali, I. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54-64.
- Nugraheni, K. S., Wijoyo, T. A., & Satatoe, Y. R. 2020. Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 7(1), 11-16.
- Purwanti, I. P. (2019). *Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Trakindo Utama Bandar Lampung* (Doctoral dissertation). Lampung: Universitas Lampung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali press
- Zaenal Arifin Alfathan, Hendri Winata. 2022. "Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 7 No. 2, (2022):225-240.