Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management
p-ISSN : 2797-9725 | e-ISSN : 2777-0559
Vol. 2 No. 1 Januari - April 2022

PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKWAN DPRD KOTA SUNGAI PENUH

Faisal Amri[1]
[1]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci
Email:amrifaisal5412@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, work ethic, and work discipline on employee performance at the DPRD Sekwan Sungai Penuh City partially and simultaneously. Respondents of this study were 42 employees at the DPRD Sungai Penuh City. By performing multiple linear regression test, coefficient of determination, F statistical test (simultaneous) and t statistical test (partial). Research results There is a positive and significant influence between motivation on employee performance as evidenced by t count> t table (2,360> 2,05183) and the magnitude of the influence is 17%. There is a positive and significant influence between Work Ethics on employee performance as evidenced by t count> t table (2.732> 2.05183), and the magnitude of the influence is 18.8%. There is a positive and significant influence between work discipline on employee performance as evidenced by t count> t table (2.417> 2.05183), and the magnitude of the influence is 16.4%. Simultaneously there is a positive and significant influence between Motivation, Work Ethic and Work Discipline on the employee performance of the Sekwan DPRD Sungai Penuh City, which can be proven by F count> F table (9.848> 2.96) and the magnitude of the influence is 52.2%. While the remaining 47.8% is explained by other causative factors which were not examined in this study.
***Keywords**: Motivation, Work Ethic, Work Discipline, Performance*

Abstrak

Penelitian ini betujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial dan simultan. Responden penelitian ini adalah pegawai pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh yang berjumlah 42 orang. Dengan melakukan uji regresi linear berganda, koefesien determinasi, uji statistik F (simultan) dan uji statitik t (parsial). Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,360 > 2,05183) serta besarnya pengaruh adalah 17%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,732 > 2,05183), serta besarnya pengaruh adalah 18,8%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,417 > 2,05183), serta besarnya pengaruh adalah16,4%. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh yaitu dapat dibuktikan dengan F hitung > F tabel (9,848 > 2,96) serta besarnya pengaruh adalah sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya yaitu 47,8% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Kata kunci : Motivasi, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan

sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang , menyusun straregi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya.

Menurut Mangkuprawira (2013) kinerja dapat dipengaruhi salah satunya oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan Tabrani (2010) menambahkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dan etos kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2013) Motivasi kerja adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Sinamo (2014) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedasaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja

Menurut Rivai (2015) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKWAN DPRD KOTA SUNGAI PENUH"

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh

secara simultan dan parsial. 2.Untuk mengetahui besar pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan pencapaian sasaran, tujuan, visi, misi organisasi. Hasibuan (2013) kinerja adalah penilaian terhadap kerja yang dinilai dengan jelas. Kinerja dalam hal ini adalah kinerja pegawai, secara umum didefinisikan sebagai derajat sejauh mana para pegawai menyelesaikan tuntutan pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan sengan berbagai ukuran misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, adalah :

1. Orientasi pelayanan;
2. Komitmen;
3. Inisiatif kerja
4. Kerja sama
5. Kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas untuk indikator Penilaian kepemimpinan sebagaimana dimaksud Pasal 25 ayat (1) huruf e pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun

2019 hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Sehingga penelitian ini menggunakan indikator kinerja PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 dengan indikator orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan kerja sama. Indikator Kepemimpinan tidak dimasukkan sebagai indikator kinerja dikarenakan kepemimpinan dikhususkan kepada pegawai yang telah menjabat struktural.

2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) Motivasi kerja adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berasal dari kata "motif". Menurut Rivai (2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu ubtuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut sesuatu merupakan yang invisible memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Sardiman (2017): "kata "motif", diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam sebjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata "motif" itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk menjadi tujuan sangat dirasakan/mendesak".

Motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya. Indikator motivasi menurut (Hasibuan, 2019) adalah sebagai berikut:

1) 1)Kebutuhan akan prestasi (need for achievement = n Ach)
2) 2)Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation = n Af), dan
3) Kebutuhan akan kekuatan (need for power = n Pow).

3. Etos Kerja

Sinamo (2014) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedasaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Menurut Wirawan (2017) bahwa etos kerja sebagai "work ethic belief system pertahins to ideas that stress individualism/independence and the positive effect of work on individuals. Work is this considered good in it self because it dignifies a person. Making personal effort to work hard will ensure success". (Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan).

Menurut Sinamo (2014), ada delapan indikator etos kerja, yaitu :

1) Kerja adalah rahmat
2) Kerja adalah amanah
3) Kerja adalah panggilan
4) Kerja adalah aktualitas
5) Kerja adalah ibadah
6) Kerja adalah seni
7) Kerja adalah kehormatan
8) Kerja adalah pelayanan

4. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Robbins (2011) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator displin menurut Rivai (2015) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin pegawai :

1) Kehadiran
2) Ketaatan pada peraturan kerja.
3) Ketaatan pada standar kerja.

Sedangkan perumusan hipotesis penelitian yang diajukan untuk menjawab rumusan masalahnya sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh. 2. Terdapat pengaruh secara signifikan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh. 3. Terdapat pengaruh secara signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh. 3. Terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis pemelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, yaitu menjelaskan pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis membatasi lokasi penelitian pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh dengan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai dan variabel bebas (X1) adalah Motivasi serta (X2) adalah etos kerja dan (X3) adalah disiplin kerja Adapun jumlah subjek yang diteliti dibatasi hanya kepada pegawai pegawai negeri sipil (PNS).

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang dihasilkan dari perhitungan atau pengukuran secara kuantitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari (Sari; 2019. Adapun jumlah populasi, yaitu seluruh pegawai PNS Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh sebanyak 42 orang.

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini, penulis mengambil jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan jika populasi kurang dari 100 maka Sampel dalam penelitian ini, keseluruhan dijadikan sampel, dengan metode penarikan sampelnya adalah

full sampling atau sampel jenuh, peneliti mengambil sampel pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh sejumlah 42 orang yang terdiri dari seluruh pegawai PNS.

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda dari pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL I

REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	.405	9.044		.045	.965	
	Motivasi	.436	.185	.333	2.360	.026	.510
	Etos_Kerja	.276	.101	.375	2.732	.011	.503
	Disiplin	.472	.196	.336	2.417	.023	.488
a. Dependent Variable: Kinerja							

Dari tabel 1 di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 0,405 + 0,436 X1 + 0,276 X2 + 0,472 X3

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

1) Nilai dari a = 0,405 artinya jika dianggap tidak ada Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja adalah sebesar 0,405.
2) Nilai dari b1 = + 0,436 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Motivasi adalah positif, semakin baik Motivasi maka terjadi peningkatan dari Kinerja.
3) Nilai dari b2 = + 0,276 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Etos Kerja adalah positif, semakin baik Etos Kerja, maka terjadi peningkatan dari Kinerja.
4) Nilai dari b3 = + 0,472 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Disiplin Kerja adalah positif, semakin baik Disiplin Kerja, maka terjadi peningkatan dari Kinerja.

2. Koefisien Determinasi

1) Secara Simultan

Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara simultan, dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

TABEL 2

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.723[a]	.522	.469	7.13182
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Etos_Kerja, Motivasi			

Berdasarkan analisis Tabel 2 besarnya pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh adalah sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya yaitu 47,8% (100% - 52,2%) dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2). Secara Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh secara parsial, maka pada tabel 1 di atas. Koefisien Determinan Secara Parsial di dijelaskan sebagai berikut :

1) Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial. Berdasarkan tabel 1 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

KD = Beta x Zero Order x 100%

= 0,333 x 0,510 x 100%

= 17%

Hal ini berarti besar pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 17%.

2) Besar Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial. Berdasarkan tabel 1 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

KD = Beta x Zero Order x 100%

= 0,375 x 0,503 x 100%

= 18,8%

Hal ini berarti besar pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 18,8%.

3) Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial. Berdasarkan tabel 1 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

KD = Beta x Zero Order x 100%

= 0,336 x 0,488 x 100%

= 16,4%

Hal ini berarti besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 16,4%.

3. Uji Hipotesis

1) Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji signifikan pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial mengunakan uji t. Dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Didapatkan hasil dari t tabel adalah 2,05183. Berdasarkan tabel 1 bisa dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

a) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,360 > 2,05183) dan sig < α (0,026 < 0,05) maka Ho di tolak dan Ha di terima.

b) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,732 > 2,05183) dan sig < α (0,011 < 0,05) maka Ho di tolak dan Ha di terima.

c) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,417 > 2,05183) dan sig < α (0,023 < 0,05) maka Ho di tolak dan Ha di terima.

2) Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara simultan mengunakan uji F, Dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Didapatkan hasil dari t tabel adalah 2,96. Berdasarkan tabel 1 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 9,848, dan berdasarkan dari tabel F didapat F tabel 2,96. Sehingga F hitung > F tabel (9,848 > 2,96) dan sig < α (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh, adalah:
   1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,360 > 2,05183) dan sig < α (0,009 < 0,05).
   2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,732 > 2,05183) dan sig < α (0,011 < 0,05).

3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,417 > 2,05183) dan sig < α (0,023 < 0,05).

4) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh yaitu dapat dibuktikan dengan F hitung > F tabel (9,848 > 2,96) dan sig < α (0,000 < 0,05)

2. Besarnya Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh, adalah:

1) Besar pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 17%.

2) Besar pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 18,8%.

3) Besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh secara parsial adalah 16,4%.

4) Besarnya pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh adalah sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya yaitu 47,8% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manausia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkuprawira. 2013. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT.Indeks Kelompok.

Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manausia untuk Perusahaan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Sari, A. E., Salamah, S., & Albetris, A. 2019. Dampak Dimensi Intellectual Capital Terhadap Knowledge Management Pendamping Desa di Kabupaten Kerinci. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 4(2), 220. https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.102

Sinamo, Jansen H. 2014. Delapan etos kerja Propesional : Navigator anda menuju sukses. Cetakankelima. Jakarta : Penerbit Institut Darma Mahardika.

Sardiman. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta, Bandung.

Tabrani Rusyan, dkk. 2010. Pendekatan dalam Proses Belajar mengajar. Bandung: Remaja Karya.

Wirawan. 2017. Budaya dan iklim organiasasi : Teori aplikasi dan penelitian. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Wibowo, 2017, Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.