
Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan

Komang Trisna Sari Dewi¹

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

Email: komangtrisnasariidewi@yahoo.com

Keywords:

Work Ethic satu; Motivation dua;
Performance tiga; (max 5).

Abstract. Lembaga Perkredita Daerah (LPD) is a traditional and cultural-based financial institution that grows and develops in the Province of Bali. LPD is a village-owned financial enterprise that carries out business activities in the village environment and village krama. The purpose of this study was to determine the role and work ethic and work motivation of the employees of the Regional Credit Institutions in Grokgak District. The number of samples in this study were 85 respondents who were employees of the Regional Credit Institutions in Grokgak District. The data analysis techniques used in this research are structural equation modeling based on variance and component based SEM with smartPLS 3.0 analysis tools. Based on the results of hypothesis testing, it shows that work ethic has a significant positive effect on work motivation. Second, work ethic has a significant positive effect on employee performance. Third, work motivation has a significant positive effect on employee performance.

Abstrak. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan berbasis adat dan budaya yang tumbuh dan berkembang di Provinsi Bali. LPD merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan krama desa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dan etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Daerah yang ada di Kecamatan Grokgak. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 responden yang merupakan karyawan Lembaga Perkreditan Daerah yang ada di penelitian ini adalah model persamaan struktural berbasis *variance* dan *component based SEM* dengan alat analisis smartPLS 3.0. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kecamatan Grokgak. Teknik analisis data yang digunakan dalam etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Kedua, etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Corresponden author:

Email:

komangtrisnasariidewi@yahoo.com

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Sebagai sutau wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama, keberadaan

sebuah organisasi sangat diperlukan. Organisasi membantu kita melaksanakan kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu. Untuk mencapai sasaran dan tujuan yang di inginkan oleh organisasi tersebut, maka setiap bagian usaha harus dilaksanakan oleh tenaga kerja yang terampil.

Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Firdaus (2007), tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang sekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. Sehingga tenaga kerja sebagai salah satu unsur dalam satu perusahaan seperti halnya mesin, uang, material dan metode yang berfungsi sebagai penggerak jalannya roda perusahaan sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran tenaga kerja penting dalam satu perusahaan karena manusia mempunyai imajinasi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan produk atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada konsumen. Walaupun saat ini tenaga kerja manusia telah banyak digantikan oleh peralatan mesin, tetapi tenaga manusia masih diperlukan, karena tanpa adanya manusia yang menjalankan peralatan tersebut maka teknologi yang paling canggih sekalipun akan menjadi sesuatu yang tidak berguna.

Organisasi dapat mencari dan memelihara tenaga kerja yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola tenaga kerja, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki tenaga kerja yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2014). Untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meraih sukses diperlukan seperangkat sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Sinamo, 2011). Anoraga (2001) berpendapat bahwa

keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010). Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat bekerja dengan baik. Akan tetapi jika etos kerja karyawan mengalami penurunan maka hasil pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya pun tidak akan maksimal dan penurunan laju pertumbuhan yang akan didapatkannya. Untuk memperoleh kinerja yang maksimal dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Penilaian kinerja tersebut dapat dilakukan dengan kombinasi dari etos kerja dan motivasi kerja. Motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi seseorang memengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan. Maslow (Asim, 2013), menyatakan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Selanjutnya Maslow (Asim, 2013) juga menyatakan bahwa motivasi manusia berkembang secara berurutan sesuai dengan lima tingkat kebutuhan, kebutuhan ini adalah fisiologis (lapar, haus), keamanan (perlindungan), sosial

(diterima, milik kelompok tertentu), harga diri (kepercayaan diri, prestasi, penghargaan, status, pengakuan), dan aktualisasi diri (menyadari potensi seseorang untuk terus mengembangkan diri). Menurut Maslow, orang mulai di bagian bawah hirarki, memastikan bahwa kebutuhan fisiologis, seperti lapar adalah pertama yang dipenuhi. Selanjutnya mereka memotivasi sendiri, secara bertahap, untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi seperti keselamatan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan berbasis adat dan budaya yang tumbuh dan berkembang di Provinsi Bali. LPD merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan krama desa. Modal LPD salah satunya berasal dari swadaya masyarakat atau urunan krama desa. Sebagai lembaga desa LPD mempunyai tanggung jawab ekonomi dan sosial pada masyarakat desa. Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 8, Tahun 2002 tentang LPD disertai Keputusan Gubernur Bali menjelaskan bahwa keuntungan bersih LPD pada akhir tahun 3 pembukuan sekitar 20% untuk dana pembangunan desa dan 5% untuk dana sosial. Hal ini menunjukkan bahwa LPD mempunyai peranan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa adat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak(2020), menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng (2015), yang mengatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Bukhari (2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan melakukan kajian terhadap etos kerja dan motivasi, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?

2. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

Dengan demikian tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Daerah di Kecamatan Grokgak.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian merupakan acuan dalam melakukan penelitian, dimana merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Untuk mengetahui pengaruh konstruk eksogen dan konstruk endogen, serta menguji hipotesis penelitian dianalisis dengan menggunakan SEM PLS. Dari hasil penelitian yang dirangkum dalam kesimpulan maka dapat diajukan saran-saran yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan kinerja karyawan LPD di Kecamatan Grokgak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD yang ada di Kecamatan Grokgak sebanyak 108 orang karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *sampling* acak sederhana. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

Pada penelitian ini mengkaji hubungan kausalitas antara Etos Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan LPD Kecamatan Grokgak. Pengembangan model dalam penelitian ini berusaha memprediksi hubungan kausalitas antar variable eksogen dan endogen. Hal ini untuk mengetahui bagaimana etos kerja dan motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan LPD di Kecamatan Grokgak.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Teknik kuesioner yang digunakan adalah teknik kuesioner pilihan yaitu setiap pertanyaan telah tersedia pilihan jawaban yang paling tepat menurut responden dengan menggunakan skala interval 1-10 untuk keperluan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian ini kuesioner

disebarkan kepada 85 karyawan yang tersebar di beberapa LPD Kecamatan Grokgak.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis variance atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut *Partial Least Square (PLS)* Visual version 3.0. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Ketiga adalah berkaitan dengan mean dan lokasi parameter (*nilai konstan regresi*) untuk indikator dan variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat tiga konstruk yang terdiri dari dua variabel heksogen dan dua variabel endogen. Variabel heksogen yang pertama yaitu etos kerja yang diukur dengan enam indikator yaitu EK 1, EK2, EK3, EK4, EK5, dan EK6.. Variabel heksogen yang kedua yaitu motivasi kerja yang diukur dengan empat indikator yaitu MK1, MK2, MK3, dan MK4. Sedangkan variabel endogennya adalah Kinerja Karyawan yang diukur dengan enam indikator yaitu KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, dan KP6.

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 dan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Pada tabel 1 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel.

Tabel 1. Nilai *Composite Reliability* Dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Etos Kerja	0.977	0.982
Motivasi	0.978	0.989
Kinerja	0.976	0.980

Sumber: data diolah (2020)

Pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* seluruh variabel diatas 0,70 dengan nilai terendah sebesar 0,980 pada konstruk kinerja dan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 dengan nilai terendah sebesar 0,976 pada konstruk kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk

dalam penelitian adalah reliable. Peneliti juga menggunakan metode *Average Variance Extracted (AVE)* untuk memperkuat pernyataan valid dalam penelitian ini. Nilai *Average Variance Extract (AVE)* dikatakan baik apabila memiliki nilai diatas 0,50 (Ghozali, 2016). Pada tabel 2 akan disajikan hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Etos Kerja	0.915
Motivasi	0.978
Kinerja	0.892

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 2 diatas menunjukkan nilai AVE untuk seluruh konstruk diatas 0,50 dengan nilai AVE terendah terdapat pada konstruk kinerja yaitu 0,892. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini adalah valid.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 3 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 3. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi	0.879	0.843
Kinerja	0.923	0.876

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan data koefisien determinasi diatas diketahui nilai *R-Square* dari konstruk motivasi adalah sebesar 0,879 sama dengan 87,9% konstruk etos kerja dapat dijelaskan oleh variabel konstruk semangat kerja sedangkan 12,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Sedangkan nilai *R-Square* dari konstruk kinerja adalah sebesar 0,923 sama dengan 92,3% konstruk kinerja dapat dijelaskan oleh variabel konstruk

etos kerja dan motivasi dan sebanyak 7,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 4 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4. *Result for Inner Weight*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etos Kerja-> Motivasi	0.586	0.580	0.086	6.777	0.000
Etos Kerja-> Kinerja	0.677	0.690	0.078	8.724	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.391	0.399	0.082	4.748	0.000

Sumber: data diolah (2020)

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan etos kerja dengan motivasi memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,586 dengan nilai t sebesar 6,777 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi. Hipotesis 1 diterima. Semakin baik etos kerja semakin baik juga motivasi. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardana,dkk, 2015) yang mengatakan bahwa ada determinasi yang signifikan antara etos kerja terhadap motivasi kerja guru SD Gugus V Kecamatan Seririt dengan koefisien korelasi sebesar 0,687 dan sumbangan efektifnya sebesar 26,97%. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianto dkk, 2014) yang mengatakan bahwa semakin baik etos kerja maka semakin baik pula motivasi kerja guru. Dalam hal ini

etos kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Dengan sikap, pandangan, maupun kebiasaan yang suah dimiliki oleh seorang karyawan yang sudah ada pada dirinya secara otomatis akan berdampak pada motivasi yang akan dimilikinya dalam bekerja. Selain itu etos kerja juga dapat mendorong untuk bersemangat melakukan kerja dan berupaya meningkatkan kualitas kerja dan selalu berfikir positif terhadap apa yang dilakukan agar hasil kerja maksimal. Etos kerja sebagai pendorong suatu keberhasilan memberikan kebebasan dan kesempatan dalam bekerja. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang dalam menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi seseorang melakukan suatu pekerjaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,677 dengan nilai t sebesar 8,724 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis 2 diterima. Semakin baik etos kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya,dkk 2021) yang mengatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,656 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,1%. Penelitian yang dilakukan oleh (Aqsariyanti dkk, 2019) juga menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan bahwa etos kerja karyawan tergolong rendah, keadaan ini disebabkan karena etos kerja (semangat kerja) karyawan dicerminkan dari kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kemudian nilai tidak signifikan pada variabel etos kerja disebabkan karena variabel etos kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010). Jika karyawan LPD yang ada di Kecamatan Grokgak memiliki etos kerja yang tinggi gmaka mereka dapat bekerja dengan baik. Akan tetapi jika etos kerja karyawan mengalami penurunan maka hasil pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya pun tidak akan maksimal.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,391 dengan nilai t sebesar 4.748 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis 3 diterima. Semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekshan,2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Motivasi kerja sebagai salah satu factor dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut sebagai bentuk perhatian dari seorang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih mengeksplorasi kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Yudistira Dan Febsri, 2019) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini bermakna bahwa jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi seseorang mempengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja. Jika karyawan lembagaperkreditan daerah yang ada di kecamatan grokgak memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja tentu saja akan berpengaruh pada kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Perkreditan Daerah di Kecamatan Grokgak.
- (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Daerah di Kecamatan Grokgak.
- (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan

Lembaga Perkreditan Daerah di Kecamatan Grokgak.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut yaitu agar karyawan lembaga perkreditan daerah yang ada di kecamatan grokgak mampu meningkatkan etos kerja atau semangatnya dalam bekerja serta motivasi dalam dirinya agar berdampak pada peningkatan kinerjanya, karena berdasarkan hasil penelitian terbukti etos kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi para peneliti, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. 2006
- Ardana, Dkk. 2015. Determinasi Persepsi Guru Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sd Gugus V Kecamatan Seririt. *Jurnal Pasca Sarjana*. Volume 6, No 11. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Aqsariyanti, Lisa, Dkk. 2019. Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makasar.
- Asim, M. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: specific to education sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3, 1-9.
- Bukhori, Muhamad. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mulia Prima Packindo. *Jurnal Manajemen Pelita Bangsa*. Volume 4, No 3. Universitas Pelita Bangsa.
- Dessler. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Dodi, dkk. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen*. Volume 2, No 1. Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Ekshan, Muhamad. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. Volume 13 Nomor 1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Fadillah, Candra. 2010. Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Firdaus, M. 2007. *Manajemen Agribisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung PT Refika Aditama.
- Nurjaya, Dkk. 2021. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 4 Nomor 2. Universitas Pamulang.
- Simanjuntak, Putra Alif. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Volume 2 Nomor 1. Universitas Islam Sumatra Utara.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiarto., et al. (2006). *Metode Statistika: Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Timbuleng, Stela Dan Jacky S. B. Summaraw. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA 1051*. Vol.3 No.2
- Yudistira, Dori Sandra Dan Febris Susanti. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan

Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Volume 6 Nomor 11. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kbp.

Yulianto, Dkk. 2014. Kontribusi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Budaya

Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru. Jurnal Pasca Sarjana. Volume 5. Universitas Pendidikan Ganesha.