

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BALI LUWUNG GIANYAR**

**. I Kadek Adi Suryantha<sup>1\*</sup> | I Ketut Setia Sapta<sup>2</sup> | Nengah Landra<sup>3</sup>**

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [adisuryantha6@gmail.com](mailto:adisuryantha6@gmail.com)

**Abstract:** Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi, namun banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Bali Luwung Gianyar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi, disiplin, dan etos kerja.

**Kata kunci :** disiplin kerja, etos kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang. Sebagai elemen utama penggerak organisasi, kualitas SDM menjadi perhatian utama untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Hal ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga mencakup motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi nyata. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, perusahaan berisiko menghadapi berbagai tantangan yang menghambat keberlanjutan operasionalnya (Amelia *et al.*, 2022).

Kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan pengelolaan SDM dalam suatu organisasi. Menurut Nurfitriani (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam konteks bisnis, kinerja karyawan menjadi penentu utama dalam pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya melalui pengembangan berbagai aspek, termasuk motivasi kerja, disiplin, dan etos kerja. Ketiga aspek ini saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Motivasi kerja, menurut Afandi (2018), adalah dorongan internal yang membuat individu melakukan aktivitas dengan penuh semangat, keikhlasan, dan

dedikasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi kerja yang tinggi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana disimpulkan oleh Paramananda (2021). Namun, dalam beberapa kasus, motivasi kerja di Perusahaan Bali Luwung Gianyar masih kurang mendapat perhatian dari manajemen. Hal ini terlihat dari pola kerja karyawan yang lebih banyak dipengaruhi oleh instruksi atasan dibandingkan kesadaran atau inisiatif pribadi.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana individu mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan (Wulandari & Hamzah, 2019). Di Perusahaan Bali Luwung Gianyar, permasalahan disiplin kerja terlihat dari rendahnya kesadaran karyawan dalam memanfaatkan waktu secara efektif. Misalnya, terdapat karyawan yang sering terlambat hadir, mengambil waktu istirahat melebihi batas yang ditentukan, atau tidak mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Etos kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Menurut Barsah & Ridwan (2020), etos kerja mencerminkan semangat dan komitmen tinggi individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Etos kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sekaligus memberikan dampak positif pada budaya kerja perusahaan. Namun, di Perusahaan Bali Luwung Gianyar, etos kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, kurangnya pemahaman terhadap job description, serta rendahnya kemampuan karyawan dalam mengimprovisasi tanggung jawabnya.

Perusahaan Bali Luwung Gianyar, yang didirikan pada tahun 2012, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan. Meskipun telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam jumlah karyawan, perusahaan ini masih menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi laba. Data keuangan menunjukkan bahwa laba tahun berjalan perusahaan mengalami penurunan sebesar 8% pada tahun 2022 dan 41% pada tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan adanya inefisiensi dalam pengelolaan sumber daya, termasuk kinerja karyawan, yang perlu segera diatasi melalui evaluasi menyeluruh.

Masalah lain yang muncul di Perusahaan Bali Luwung Gianyar adalah rendahnya tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Beberapa karyawan masih sering menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, seperti beristirahat lebih lama dari yang dijadwalkan atau tidak berada di tempat kerja saat jam operasional berlangsung. Ketidaksiplinan semacam ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam sistem manajemen dan pengawasan di perusahaan.

**Tabel 1.**

**Laba Rugi Tahun Berjalan Perusahaan Bali Luwung Gianyar**

Tahun	Pendapatan Operasional	Biaya Operasional	Laba/Rugi Tahun Berjalan
2021	910.812.163	796.439.613	114.382.551
2022	913.637.653	809.356.775	104.280.878
2023	755.468.818	694.518.512	60.950.306

Sumber : Perusahaan Bali Luwung, 2024

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Adinda *et al.* (2023) dan Megawati & Ampauleng (2020), menyimpulkan bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Farisi *et al.* (2020) dan Lestari & Afifah (2020), menunjukkan hasil yang bertentangan. Variasi hasil penelitian ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks yang spesifik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Bali Luwung Gianyar. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi manajemen Perusahaan Bali Luwung Gianyar dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

## LITERATUR

### **Grand Theory**

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dijelaskan oleh Locke dalam Rahayu dkk. (2022). Teori ini menekankan hubungan antara penetapan tujuan dengan kinerja individu, di mana individu yang memahami tujuan organisasi akan terpengaruh dalam perilaku kerjanya. Jika individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuan tersebut, maka hal ini akan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan. Penetapan tujuan dapat dilakukan secara mandiri atau ditentukan oleh organisasi, dengan tujuan menciptakan arah kerja yang jelas. Selain itu, teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu diatur oleh ide dan niat, sehingga sasaran yang jelas dan menantang akan meningkatkan motivasi serta kinerja, terutama jika didukung oleh kemampuan dan keterampilan yang memadai.

Dalam konteks ini, kompetensi, *human relation*, dan motivasi menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan. Penetapan tujuan yang baik memungkinkan individu memperoleh pemahaman yang lebih jelas, mengurangi ambiguitas, dan meningkatkan produktivitas. Teori ini juga menunjukkan bahwa kesesuaian antara tujuan individu dan organisasi menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam pelayanan publik dapat diidentifikasi sebagai hasil dari adanya tujuan yang menantang, didukung oleh faktor penentu seperti kompetensi, hubungan antarindividu, dan motivasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang mencerminkan produktivitas, prestasi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut Kawiana (2020), kinerja meliputi capaian hasil yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja adalah kontribusi pekerja terhadap organisasi, sedangkan Pauliner dan John Wasterman menjelaskan bahwa kinerja mencakup perilaku, prestasi, dan pemenuhan syarat pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu melakukan pembinaan dan pengembangan bagi semua karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan, baik dalam hal produktivitas maupun pengembangan kemampuan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah aspek penting yang sering menjadi perhatian dalam manajemen perusahaan. Motivasi ini bersifat individual, di mana sebagian orang memiliki dorongan kuat untuk bekerja lebih giat dibandingkan yang lain. Motivasi yang baik mendorong individu untuk konsisten terhadap tujuan pekerjaan mereka, baik karena ingin mencapai hasil tertentu maupun karena menikmati prosesnya. Musyawwir et al. (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat muncul karena keinginan untuk mendapatkan imbalan atau sekadar karena kepuasan pribadi. Selain itu, Afandi (2018) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang membuat seseorang menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan dan kegembiraan untuk mencapai hasil yang baik.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dalam mencapai efisiensi kerja dan tujuan perusahaan. Disiplin mencakup ketaatan terhadap nilai-nilai yang dianggap sebagai tanggung jawab, seperti melaksanakan tugas tepat waktu dan hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam Kencana & Munadjat (2021), disiplin adalah fungsi fungsional yang sangat berpengaruh terhadap efisiensi kerja. Ketika disiplin kerja tinggi, karyawan cenderung bekerja dengan ikhlas dan optimal,

sehingga perusahaan lebih mudah mencapai hasil maksimal. Selain itu, disiplin juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif bagi semua pihak.

### **Etos Kerja**

Etos kerja merupakan konsep yang mencakup seperangkat nilai dan prinsip yang menjadi pedoman bagi seorang pegawai untuk meningkatkan prestasi dan kualitas kerjanya. Bozovic dalam Faregh *et al.* (2021) menyatakan bahwa etika kerja pegawai mencakup nilai-nilai etika yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang. Seiring dengan itu, etos kerja berperan penting dalam efisiensi penggunaan waktu, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kualitas kerjanya, karena mereka lebih mampu memanfaatkan waktu secara optimal dan menghasilkan pekerjaan berkualitas (Suhartati *et al.*, 2022). Etos kerja mengajarkan pentingnya kebiasaan baik yang dilakukan dengan ikhlas dan berasal dari hati, yang berfokus pada pencapaian hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan contoh perilaku etos kerja yang baik agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan (Wati & Pradana, 2021). Etos kerja juga menunjukkan nilai-nilai positif seperti disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab yang membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi (Sinambela *et al.*, 2019).

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2019:119), motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong individu untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Goni *et al.* (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Farisi *et al.* (2020) dan Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos (2023), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2020:122), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih terarah dan optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Suryadi & Karyono (2022), Khoiri *et al.* (2022) dan Agustina *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Etos kerja merupakan sikap atau pola pikir yang berhubungan dengan pekerjaan yang mencerminkan tanggung jawab dan dedikasi terhadap tugas yang diberikan. Menurut Hasri Palgunadhi *et al.* (2023), etos kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Simanjuntak (2020) dan Wisnadin & Kartini Aprianti (2023) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Bali Luwung yang beralamat di Jalan Raya Sakah, Batuan Sukawati, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Bali Luwung yang berjumlah 35 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuisioner. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berbentuk angka dan data kualitatif yang berbentuk kata-kata atau gambaran umum. Data primer diperoleh melalui wawancara dan pengisian kuisioner, sementara data sekunder diperoleh melalui dokumentasi perusahaan. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan teknik uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis deskriptif serta inferensial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), etos kerja (X<sub>3</sub>), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien corrected item total correlation  $\geq 0,30$ , yang berarti instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.



## 2. Uji Reabilitas

Diketahui diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

### Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,045	2,417		0,433	0,668
	Motivasi Kerja	0,355	0,242	0,255	3,466	0,000
	Disiplin Kerja	0,304	0,209	0,303	3,457	0,000
	Etos Kerja	0,295	0,122	0,368	2,423	0,021
R						0,848
R Square						0,720
Adjusted R Square						0,692
T Statistic						0,433
Signifikansi uji T						0,668

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1.045 + 0.355 X_1 + 0.304 X_2 + 0.295 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Etos Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yaitu sebagai berikut:

$b_1 = 0.355$  artinya apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat sedangkan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Etos Kerja ( $X_3$ ) tidak berubah maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

$b_2 = 0.304$  artinya apabila Disiplin Kerja ( $X_2$ ) meningkat sedangkan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_3$ ) tidak berubah maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

$b_3 = 0.295$  artinya apabila Etos Kerja ( $X_3$ ) meningkat sedangkan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berubah, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,47609673
Most Extreme Differences	Absolute	0,132
	Positive	0,132
	Negative	-0,124
Test Statistic		0,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,126 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,126 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data penelitian telah terdistribusi secara normal.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,299	3,343	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,209	4,780	Bebas multikolinearitas
Etos Kerja	0,392	2,549	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
				t



1	(Constant)	2,706	1,448		1,869	0,071
	Motivasi Kerja	-0,080	0,145	-0,158	-0,548	0,587
	Disiplin Kerja	0,245	0,125	0,675	1,959	0,059
	Etos Kerja	-0,216	0,073	-0,747	-1,969	0,060

Sumber : Data diolah, 2024

Diketahui bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute error. Maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Determinasi

Dari hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan besarnya Adjusted ( $R^2$ ) adalah 0,692, hal ini berarti variasi variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh yang baik dan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel gaya motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja sebesar 69,2%, sedangkan sisanya ( $100\% - 69,2\%$ ) = 30,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

### Hasil Uji T

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai signifikansi untuk setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan  $t$  hitung = 3.466 >  $t$  tabel = 2.039 dan signifikansi = 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis 1 diterima. Disiplin kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan  $t$  hitung = 3.457 >  $t$  tabel = 2.039 dan signifikansi = 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis 2 diterima. Etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan  $t$  hitung = 2.423 >  $t$  tabel = 2.039 dan signifikansi = 0.021 < 0.05, sehingga hipotesis 3 diterima.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,355 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi et al. (2020) dan Nursilowati et al. (2022) menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,304 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang taat pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo & Wahono (2020), Suryadi & Karyano (2022) dan Agustina *et al.* (2024) menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

### 3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,295 dan nilai signifikansi 0,021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_3$  diterima, yang berarti bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasamayang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen pada paradigma kerja yang integral maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisnadin & Aprianti (2023) dan Suryadi & Karyano (2022) menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang taat pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasamayang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen pada paradigma kerja yang integral maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **Limitasi**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada tiga variabel, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti stres kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya melibatkan 35 responden. Disarankan agar peneliti selanjutnya meningkatkan jumlah sampel dan melibatkan perusahaan lain untuk memperoleh hasil yang lebih dapat digeneralisasi.
3. Proses pengambilan data melalui kuisioner terkadang tidak mencerminkan pendapat sebenarnya responden, karena perbedaan pemahaman, anggapan, dan faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Agustina, I. A. S., Permadi, I. K. O., Dewi, I. G. A. M. P., & Sudarsani, N. P. (2024). The mediating role of locus of control: The effect of work discipline and competence on employee performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(12), 7198–7206.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/Productivity/Article/View/35047>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/kinerja/Article/View/1279/737>
- Megawati, & Ampauleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. *Mirai Management*, 5(2), 231–242.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (D. A. Dzul Ilmi (Ed.); 1st Ed.). Cendekia Publisher.



- Nursilowati, Mazni, A., & Devialesti, V. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan). *Saburai*, 2(1), 102–108. <https://Jurnal.Saburai.Id/Index.Php/Feb/Article/View/1880/1342>
- Suhartati, A., Mauludin, H., & Liana, Y. (2022). The Effect Of Compensation On Loyalty, Work Ethics, And Productivity Of Contract Labour (Case Study On Polinema). *International Journal Of Economics, Business And Management Research*, 06(10), 196–210. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.61014>
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.563>
- Wati, N., Pradana, P. A., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. *Journal Of Global Business And Management Review*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.37253/Jgbmr.V3i2.6278>
- Yuliarti. (2007). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Agrivita*, V(Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali), 23–32.