

Peranan Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Syahrums Agung, Leny Muniroh, Asti Marlina, Danny Ramdani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16162

Info Artikel

Kata Kunci:
Motivasi, Etos Kerja,
Kualitas Karyawan.

ISSN (print): 1978-6387
ISSN (online): 2623-050X

Keywords:
Motivation, Work Ethic,
Employee Quality..

Korespondensi Penulis:
Syahrums Agung, Leny Muniroh,
Asti Marlina, Danny Ramdani
Email:
Syahrumsagung@uika-bogor-
ac.id



Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini untuk Untuk mengetahui pengaruh motivas dan Etos Kerja terhadap kualitas kerja kayarawan PT. Otomitra Tegar Mandiri Bogor. Dengan metode penelitian berupa pengumpulan data yaitu kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah adalah analisis regresi linear berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan tehnik sensus yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel (responden) dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS 17 for windows. Hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel motivasi sebesar 0,530 ; untuk variabel etos kerja sebesar 0,471 ; dengan konstanta sebesar -1,898 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = -1,989 + 0,530X_1 + 0,471X_2$. Sedangkan hasil motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.210 dan p value (Sig) sebesar 0.000 yang di atas alpha 5%. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Otomitra Tegar Mandiri. Sehingga hasil hipotesis 1 di terima. Sedangkan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 0,471 dan p value (Sig) sebesar 0.064 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri. Sehingga hasil hipotesis 2 di tolak. Pada penelitian ini maka variabel yang dominan mempengaruhi kualitas karyawan adalah variabel motivasi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work ethic on the quality of work of employees of PT. Otomitra Tegar Mandiri Bogor. The research method in the form of data collection is a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. The sample selection was carried out using the census technique, namely the entire population was sampled (respondents) with a total sample of 31 respondents. This research uses SPSS 17 for windows. The results of the regression analysis obtained coefficients for the motivation variable of 0.530; for the work ethic variable of 0.471; with a constant of -1.898 so that the regression equation model obtained is as follows: $Y = -1.989 + 0.530X_1 + 0.471X_2$. While the results of motivation on employee performance show a t-count value of 3.210 and a p-value (Sig) of 0.000 which is above 5% alpha. This means that motivation affects the performance of employees at PT. Autonomous Tough Independent. So that the results of hypothesis 1 are accepted. While the effect of work ethic on employee performance shows a t-count value of 0.471 and a p-value (Sig) of 0.064 which is below 5% alpha. This means that the

work ethic has no effect on the performance of employees of PT. Autonomous Tough Independent. So that the results of hypothesis 2 are rejected. In this study, the dominant variable affecting the quality of employees is the motivation variable.

1. Pendahuluan

Percepatan ekonomi dan persaingan usaha yang begitu cepat di era modern saat ini, menuntut mobilitas manusia yang cepat pula untuk memenuhi kebutuhan atas tantangan tersebut maka dibutuhkan kendaraan sebagai alat penunjang mobilitas manusia.

Sumber daya manusia yang baik serta berkualitas dapat berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya

tersebut, tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi bergantung juga pada motivasi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri Bogor yaitu terjadi penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir pada tahun 2016 hingga 2018. Hal tersebut dapat dilihat dari data kinerja pada karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri Bogor di bawah ini,

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Otomitra Tegar Mandiri

Tahun	Indeks Kinerja
2016	79,7 %
2017	73,5 %
2018	61,2 %

Sumber : Data Rekap Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2016 – 2018

Dari fenomena diatas dapat terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja dari tahun 2016 ke 2017 sebesar 6.2% sedangkan pada tahun 2017 ke 2018 terjadi penurunan kinerja sebesar 12.3%. Berdasarkan Standarisasi PT. Otomitra Tegar Mandiri Bogor, kinerja karyawan dapat dikatakan menurun apabila terjadi penurunan $\geq 10\%$. Perolehan kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri Bogor selama tiga tahun terakhir belum sesuai dengan harapan perusahaan yaitu mencapai nilai minimal 80%-85% dengan kategori baik.

Berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan, Penulis mencoba meneliti seberapa besar motivasi dan etos kerja karyawan terhadap pekerjaannya, serta seberapa baik perusahaan mengelola itu semua.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, menurut (Damanik et al., 2019) perlu dilakukan penelitian terhadap pengaruh motivasi dan etos kerja pada karyawan dan hasilnya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Dilanjutkan oleh (Hidayat &

Agustina, 2020) penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial dan bersama-sama. Etos kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi perlu ditingkatkan karena variabel-variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. (Nugraheni et al., 2020) Dan penelitian lanjutan di dapatkan bahwa pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. (Febrian et al., 2020)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari perusahaan dengan cara pengambilan sampel data dan wawancara terhadap karyawan. Objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Otomitra Tegar Mandiri Bogor yang beralamat di Jl. Raya Wangun No. 10 Ciawi Kelurahan Sindang Sari Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif karena data yang akan digunakan dalam penelitian ini pada populasi atau sampel yang telah ditetapkan yang dinyatakan dalam bentuk angka dan untuk mengetahui sebab akibat dari variabel bebas atau independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri Bogor

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Otomitra Tegar Mandiri yang berjumlah 47 orang. Populasi ini didasarkan atas persepsi karyawan mengenai pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kinerja karyawan, dikarenakan jumlah PT. Otomitra Tegar Mandiri banyak maka pengambilan sampel karyawan menjadi responden.

Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang akhirnya disebut variabel penelitian.

Dengan skala likert, variabel diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut, dijadikan titik tolak untuk penyusunan item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah : Pengaruh Motivasi (X1) dan Etos Kerja (X2) sebagai variabel bebas atau independen, dan variabel dependen (Y) yaitu Kualitas Kerja Karyawan.

Dari variabel tersebut maka didapat indikator dan membuat kuesioner atau pertanyaan minimal 10 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban pada skala likert yang tertera.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi ini biasa digunakan satu variabel dependen atau lebih dari satu variabel independen. Dalam banyak kasus bisnis yang menggunakan regresi berganda, pada umumnya jumlah independent berkisar antara dua sampai empat variabel. Walaupun secara teoritis dapat digunakan banyak variabel bebas, akan tetapi pengguna yang lebih dari tujuh variabel independent dianggap tidak efektif.

Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ rumus umum regresi berganda adalah sebagai berikut,

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Ket:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Etos Kerja

e = Standar Error

koefisien a, b, c, dapat dicari dengan berbagai cara.

Untuk melakukan regresi berganda dengan uji signifikansi, yaitu alat uji T-test dan F-test

6 variabel uji reabilitas instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus koefisien *cronbach's alpha*. Hasil uji reabilitas lengkap dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,812	Reliabel
Etos Kerja	0,721	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,821	Reliabel

Sumber : Data diolah

Sesuai dengan pendapat Ghozali (2010) jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliable.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda, terlebih dahulu dilakukan Uji Normalitas, Linear Multikolinearitas dan Heterokedastisitas agar data yang dimasukan dalam model regresi dapat memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Perhitungan semua uji asumsi klasik pada

penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

Uji Multikolinertitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditentukan adanya kolerasi antar variabel independent.

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.339	2.952
1 Kerja		
Etos Kerja	.339	2.952

Sumber : Data

diolah

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi.

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi maka

dikatakan ada problem autokorelasi. (Ghozali, 2005).

Dari pengujian menggunakan Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh nilai Durbin-Watson 2,430 dengan jumlah varian bebas (k) = 2, sampel (n) = 31 dan $dl = 1,296$, $du = 1,570$. Maka $du < dw < 4-du$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b		
	Adjusted Squar e	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R Square		

1	847	.717	.697	2.48913	1.594
---	-----	------	------	---------	-------

a

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

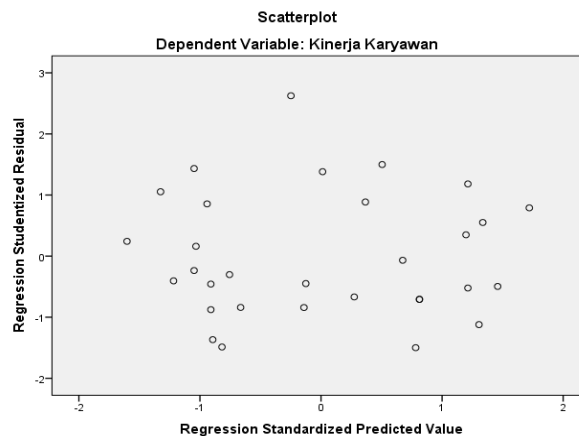
Sumber : Data diolah

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

:

ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik Heteroskedasitas yang diperoleh dalam penelitian ni adalah sebagai berikut



Sumber : Data diolah

Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal

atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai $\text{sig} > 0.05$, maka data berdistribusi normal

Tabel 4. Uji Kolmogorov-smirnov

Uji kolmogorov-smirnov	Unstandarize Residual
Nilai kolmogorov-smirnov	0,786
Sig	0,566

Sumber : Data diolah

Uji Hipotesis

Uji Simultan

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan "Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Otomitra Tegar Mandiri

Uji simultan, ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 35,514 dengan tingkat probabilitas 0,00 yang di bawah alpha 5%.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat dari tabel F_{hitung} sebesar 35,514 dengan nilai F_{tabel} 3,33 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35,514 > 3,33$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal itu berarti bahwa variabel independen antara motivasi dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Otomitra Tegar Mandiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan "terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan etos kerja.

UJI T/Parsial

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini, dalam hasil perhitungan statistik *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung.

Hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel motivasi sebesar 0,530 ; untuk variabel etos kerja sebesar 0,471 ; dengan konstanta sebesar -1,898 sehingga model pers-

amaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,989 + 0,530X_1 + 0,471X_2$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji empiris pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 3.210 dan p value (Sig) sebesar 0.000 yang di atas alpha 5%. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Otomitra Tegar Mandiri. Bahwa hasil hipotesis 1 di terima yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel etos kerja menunjukkan angka sebesar 0,530, yang artinya adalah besaran koefisien motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53%.

Koefisien regresi sebesar -1,989 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena memiliki tanda +) 1% pada motivasi dan etos kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -1,989 demikian pula jika terjadi sebaliknya.

Hasil uji empiris pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 0,471 dan p value (Sig) sebesar 0.064 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri. Bahwa Hasil hipotesis 2 di tolak yang menyatakan "Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Otomitra Tegar Mandiri".

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients*

variabel motivasi menunjukkan angka sebesar 0,471, yang artinya adalah besaran koefisien motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47%.

Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diatas, penelitian ini dapat dibuktikan baik secara parsial maupun secara bersamaan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Otomitra Regar Mandiri Bogor dan etos kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Otomitra Regar Mandiri Bogor, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima secara empiris.

Hasil uji T pada variabel X1 motivasi yaitu thitung lebih besar dari ttabel, ($3,210 > 2,048$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan pada variabel etos kerja nilai thitung lebih kecil dari ttabel, ($1,926 < 2,048$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X1 motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, sedangkan untuk nilai variabel X2 etos kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andri Herdiansyah¹, Rini P. Yanwar² (2015), Dini Damanik (2018), Ivo Lasahido¹, Ridwan Nurazi², Nasution³ (2013) dimana dalam penelitian terdahulu menunjukkan motivasi dan etos kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Hasil uji F didapat tabel Fhitung sebesar 35.514 dengan nilai Ftabel 3,33 sehingga nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $35,514 > 3,33$. Dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), dan etos kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri Bogor. Hasil peneliti ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andri Herdiansyah¹, Rini P. Yanwar² (2015), Dini Damanik (2018), Ivo Lasahido¹,

Ridwan Nurazi², Nasution³ (2013), dimana sama-sama variabel independennya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pada hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,989 + 0,530X_1 + 0,471X_2$$

Sesuai dengan nilai koefisien beta yang diperoleh maka dapat diinterpretasikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 0,530 kemudian variabel yang kedua yaitu variabel etos kerja sebesar 0,471. Pengaruh variabel motivasi sangat kuat terhadap kualitas kerja karyawan berbeda dengan etos kerja yang mana tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Andri Herdiansyah¹, Rini P. Yanwar² (2015), Dini Damanik (2018), Ivo Lasahido¹, Ridwan Nurazi², Nasution³ (2013) dimana dalam penelitian terdahulu menunjukkan motivasi dan etos kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Diketahui dari nilai korelasi (R) = 0,530. Sumbangan motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebesar koefisien determinasi ($E \text{ Square}/R^2$) = 0,697, nilai ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel terikat adalah 69,7% sisanya 30,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti) seperti kedisiplinan, stres kerja, kompensasi dan lain-lain. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ikhsan Andri Herdiansyah¹, Rini P. Yanwar² (2015) motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebesar koefisien determinasi ($E \text{ Square}/R^2$) = 0,724 nilai ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel terikat adalah 72,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dini Damanik (2018) dimana motivasi dan etos kerja

terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebesar koefisien determinasi ($E\text{ Square}/R^2$) = 0,625, artinya nilai ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel terikat adalah 62,5% sisanya 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivo Lasahido¹, Ridwan Nurazi², Nasution³ (2013)) dimana motivasi dan etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebesar koefisien determinasi ($E\text{ Square}/R^2$) = 0,560 dimana variabel terikat sebesar 56% dapat dijelaskan oleh motivasi dan etos kerja sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Otomitra Tegar Mandiri. Hasil hipotesis 1 di terima yang menyatakan "Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri.

Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri. Hasil hipotesis 2 di tolak artinya "Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Otomitra Tegar Mandiri".

Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Otomitra Tegar Mandiri.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan beberapa saran yaitu:

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai etos kerja terhadap kualitas kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan dapat menambahkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, kompensasi, stres kerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap

kualitas kerja karyawan. Maka diharapkan untuk dapat meningkatkan sikap yang positif sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Untuk perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan pandangan kerja karyawan seperti membuat berbagai slogan terhadap etos kerja diberbagai tempat diperusahaan serta mengadakan pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja para karyawan..

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegoro, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegoro. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bambang Kusriyanto. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Jakart: Bumi Aksara,
- Darodjat, Tubagus Achmad. *Pentingnya Budaya Kerja Tiggi & Kuat*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.
- Damanik, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.94>
- Dessler, Gery. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Dodi, Ramli, dkk. (2013). " Pengaruh klim Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh ". *Jurnal Manajemen*. Vol2. No 1, November 2013.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3>

- Hamaili, Arif Yusuf. *Pemahaman Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta: CAPS.
- Hidayat, ., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2). <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.42>
- Kartono, Kartini. 2016 *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali
- Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelina. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugraheni, K. S., Adhistry, Wt., & Satatoe, Y. . (2020). Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang Analysis of Motivation and Work Ethos on Food Fair Employee Performance. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 7(1).
- Robbins, Stephen P & Coulter , Mary 2010 *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta:Erlangga