

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung)

Irda Mahawati^{1*}, R. Masykur², Bustami¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Raden intan, Lampung, Indonesia

*Correspondence: irda.mahawati4@gmail.com

Abstrak.

Peneliti mengalami permasalahan di instansi tempat bekerja dikarenakan berdasarkan penelitian terdapat kinerja organisasi yang tidak tercapai atas target yang dibebankan pada masing-masing seksi. Terdapat kesenjangan antara penerimaan pajak yang melewati target dan terdapat pula yang belum mencapai target. Hal ini membuat peneliti ingin menganalisis apa penyebab terjadinya ketimpangan tersebut. Disini peneliti akan menganalisis dari 2 (dua) variabel yaitu pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung. Dengan hasil penelitian ini nantinya bisa menjadi masukan pada pimpinan agar tidak terjadi ketimpangan dalam kinerja pegawai. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 30 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu dimana motivasi kerja (X1) dan etos kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 96,5 persen. Terdapat pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 98,3 persen. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 98,4 persen. Implikasi yang didapat untuk ke depannya atas beberapa indikator yaitu agar di dalam meningkatkan motivasi kerja, inisiatif ataupun kreativitas bisa menjadi salah satu prioritas untuk kesempatan mendapatkan promosi jabatan. Kehadiran pegawai merupakan bagian dari etos kerja pegawai dan tentunya menjadi salah satu unsur penting karena mempengaruhi kinerja pegawai dalam target yang sudah ditentukan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

Researchers experience problems in the institution where they work because based on research there is organizational performance that is not achieved on the targets assigned to each section. There is a gap between tax revenues that exceed the target and some that have not reached the target. This makes researchers want to analyze what causes this inequality. Here the researcher will analyze 2 (two) variables, namely the influence of work motivation and work ethic on the performance of employees at the Bandar Lampung Middle Tax Service Office (KPP). The results of this research can later be used as input to the leadership so that there is no inequality in employee performance. The type of research used in this research is a quantitative research model. This study used 30 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable, namely work motivation (X1) and work ethic (X2) as independent variables and employee performance (Y) as variables bound. There is an effect of work motivation (X1) on employee performance (Y) with an influence level of 96.5 percent. There is an effect of work ethic (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 98.3 percent. There is an influence of work motivation (X1) and work ethic (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 98.4 percent. The implications for the future for several indicators are that in increasing work motivation, initiative or creativity can be one of the priorities for the opportunity to get a promotion. The presence of employees is part of the employee's work ethic and of course becomes one of the important elements because it affects employee performance in the predetermined targets.

Keywords: Work Motivation, Work Ethic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan ini menuntut profesionalisme sumber daya aparatur negara dalam pelaksanaan urusan pemerintah. Kinerja aparatur sipil negara itu sendiri sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan, bahkan berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja aparatur negara. Publik melihat aparatur negara kurang produktif, menghamburkan uang negara, disiplin serta etos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya di tujukan kepada seluruh aparatur instansi pemerintah, termasuk perguruan tinggi negeri. Aparat mangkir saat jam kantor atau usai hari libur nasional hingga kini memang masih menjadi persoalan di berbagai instansi pemerintah yang lain, hal ini tentunya mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja di kalangan aparatur negara belum memiliki kesadaran.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Selain motivasi kerja, etos kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh

sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh organisasi. Karena itu di dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja.

Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman dan hal ini membuat kemampuannya dalam bekerja semakin terasah. Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri.

Etos kerja juga berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, karyawan yang ber etos kerja tinggi mengisinya dengan berbagai kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadian sebagai seorang dengan bentuk hasil kerja

serta sikap dan perilaku yang menuju kepada hasil yang lebih sempurna. Etos juga mempunyai makna nilai moral bahwa dia hanya akan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan mencapai kesempurnaan dalam bekerja. Melalui etos kerja seperti ini individu tidak akan menyerahkan hasil karyanya yang berkualitas rendah, akan dilakukan segala hal yang mungkin dilakukannya untuk tetap menjaga harga dirinya. Etos kerja semacam ini akan timbul jika perusahaan dirasa sudah memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, memberikan jaminan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung. Variabel penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) dan

Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung sebanyak 26 pegawai.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.295	1.311		1.750	.091
	Motivasi Kerja (X1)	.129	.176	.148	.731	.471
	Etos Kerja (X2)	1.085	.193	1.139	5.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 1, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 2,295 + 0,129X1 + 1,085X2$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung termasuk dalam kategori “sangat kuat” yaitu sebesar 0,982. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $27,607 > t$ tabel 1,703. Persamaan regresi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar $Y = 7,375 + 0,856X1$ yang artinya setiap kali variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan

meningkat di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung mencetak 0,856 point. Hal tersebut menunjukkan jika variabel Motivasi Kerja berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung sebesar 96,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung termasuk dalam kategori “sangat kuat” yaitu sebesar 0,992. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung $40,670 > t$ tabel 1,703. Persamaan regresi Etos Kerja Kinerja Pegawai sebesar $Y = 2,868 +$

0,945X2, artinya di setiap variabel Etos Kerja meningkat 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat mencapai 0,945 poin. Hal tersebut menunjukkan jika variabel Etos Kerja juga berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung sebesar 98,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F. F hitung sebesar 813,545 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,369. Persamaan regresi Etos Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar $Y = 2,295 + 0,129X1 + 1,085X2$. Hasil tersebut menunjukkan jika variabel Motivasi Kerja dan variabel Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 98,4%, dan sisanya 1,6% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian uji hipotesis parsial melalui uji-t, didapatkan nilai t hitung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $27,607 > t$ tabel 1,703. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung menyumbang 96,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Etos kerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai. Dari hasil penelitian melalui uji hipotesis parsial melalui uji-t didapatkan nilai t hitung etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $40,670 > t$ tabel 1,703. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 98,3% di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Terdapat pengaruh nyata motivasi kerja dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandar Lampung, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis secara simultan motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan uji F menghasilkan nilai sebesar 813,545 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,369 dengan taraf signifikansi 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel (F hitung $>$ F tabel). Persamaan regresi Etos Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar $Y = 2,295 + 0,129X1 + 1,085X2$. Hasil tersebut menunjukkan jika variabel Motivasi Kerja dan variabel Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 98,4%, dan sisanya 1,6% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Astuti. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Kerja, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang. Jurnal –Repository Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga (2018)
- Calista, Avissa. Rakhmalina, Ika. Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Volume 1 Nomor 2 Edisi Juli 2020
- Deswita, Pamela. Indrawati, Mei. Utari, Woro. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik). Volume 1, Nomor 1, Januari–Maret 2018

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. 2021. The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. *International Journal Of Social And Management Studies*, 22, 1–16. <https://doi.org/10.5555/Ijosmas.V2i2.14>
- Muchtar, Wulandari. *Kinerja Pegawai ASN Dalam Menjalankan Etos Kerja (Tupoksi) BAPPEDA Kota Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 8: Edisi I Januari-Juni 202
- Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. 2021. The Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline On Employee Performance At Pt Sumo Internusa Indonesia. *International Journal Of Social Science And Business*, 52, 284–290.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. 2023. Pengaruh Fasilitas Dan Etos Kerjas Terhadap Kinerja Karyawan Literature Review Manajemen Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 43, 363-369
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. Wardhani. 2019. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Uno, B Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.