

# Pengaruh Motivasi Berprestasi, *Empowerment* dan Etos Kerja terhadap Kinerja

I Made Suastina<sup>(1)</sup>  
I Gede Putu Kawiana<sup>(2)</sup>  
Gusti Alit Suputra<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [selinredbull46@yahoo.com](mailto:selinredbull46@yahoo.com)

## ABSTRACT

*Background of this research is problems related to employee performance at UPTD. Puskesmas Petang I. Performance is one of the important factors in the survival of a company or agency. The purpose of this study was to examine the effect of achievement motivation, empowerment and work ethic on employee performance. Data collected with observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. The sample used in this study were 47 respondents. Data analyzed with Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, t Test and F Test. The test results showed that (1) achievement motivation has a positive and significant effect on employee performance, (2) empowerment has a positive and significant effect on employee performance, (3) work ethic has a positive and significant effect on employee performance, (4) simultaneously achievement motivation, empowerment and work ethic have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Achievement Motivation, Empowerment, Work Ethic, Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Petang I. Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam kelangsungan hidup perusahaan atau instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi berprestasi, *empowerment* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 responden. Data dianalisis dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) secara simultan motivasi berprestasi, *empowerment* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** *Motivasi Berprestasi, Empowerment, Etos Kerja, Kinerja Pegawai*

## Pendahuluan

Dewasa ini pemerintah berupaya memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat, baik itu dibentuknya rumah sakit maupun puskesmas. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat terpadu,

---

merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dijangkau oleh masyarakat.

Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya. Namun, sampai saat ini usaha Puskesmas dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak anggota masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh puskesmas, baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan, lama waktu pelayanan, keterampilan tugas, serta kualitas dan kuantitas yang kurang baik, sehingga banyak masyarakat beralih ke klinik swasta. Dalam hal ini kinerja pegawai puskesmas harus bisa ditingkatkan supaya masyarakat tidak beralih ke klinik swasta dan mewujudkan kesehatan bagi masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam peningkatan kinerja pegawai menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia, karena setiap pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan atau institusi tersebut (Rastana dkk, 2021). Khususnya di UPTD. Puskesmas Petang I peningkatan kinerja pegawai sangat diperlukan guna untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dikawasan tersebut dan mampu bersaing dengan klinik kesehatan yang lainnya. Fenomena yang terjadi pada pegawai Puskesmas Petang I Desa Petang Kabupaten Badung adalah adanya penurunan kinerja pegawai pada tahun 2019, menyebabkan rata-rata nilai pencapaian SKP, turun sebesar 1,08. Hal ini disebabkan oleh beberapa pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang masih rendah dilihat dari ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja. Selain kedisiplinan tidak adanya kreativitas dan kurangnya motivasi kerja pada pegawai menyebabkan turunnya kinerja pegawai Puskesmas Petang I. Perlu adanya faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Petang I agar lebih bisa dalam meningkatkan kinerja.

Kinerja pegawai yang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi berprestasi. Memiliki motivasi yang tinggi sangat baik dalam meningkatkan kinerja (Parta dan Mahayasa, 2021) untuk mencapai prestasi pegawai. Santrock (2008), menyatakan motivasi berprestasi adalah suatu dorongan untuk menyempurnakan sesuatu, untuk mencapai sebuah standar keunggulan dan untuk mencurahkan segala upaya untuk mengungguli. Motivasi berprestasi merupakan suatu

---

dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang baik. Tidak adanya penghargaan kepada pegawai Puskesmas Petang I terhadap prestasi yang tinggi, menyebabkan pegawai tersebut tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan kepada prestasi yang tinggi akan menyebabkan seluruh pegawai memiliki motivasi. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Selain motivasi berprestasi, *Empowerment* juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Empowerment* yang dilakukan oleh organisasi dapat memacu peningkatan kreativitas, motivasi dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Luthans (2009), *empowerment* merupakan pendelegasian sebuah tanggung jawab serta wewenang kepada bawahan atau karyawan yang digunakannya untuk dapat mengambil sebuah keputusan. Untuk menerapkan *empowerment* dengan optimal di suatu perusahaan atau instansi perlu adanya keterlibatan seluruh elemen yang ada di organisasi, dengan begitu para pegawai atau karyawan perusahaan akan saling percaya antara satu samalain, berani mengambil risiko dan lebih tepat dalam mengambil keputusan. Namun kenyataannya pada UPTD. Puskesmas Petang I pegawai tidak memiliki wewenang untuk mengambil keputusan sehingga banyak pegawai yang merasa tidak terlalu dipercaya oleh instansi. Jika hal ini sering terjadi maka akan mengurangi rasa kepercayaan pegawai terhadap kemampuan yang dimiliki serta tidak terbiasa dalam mengemban tanggung jawab yang lebih besar dari instansi.

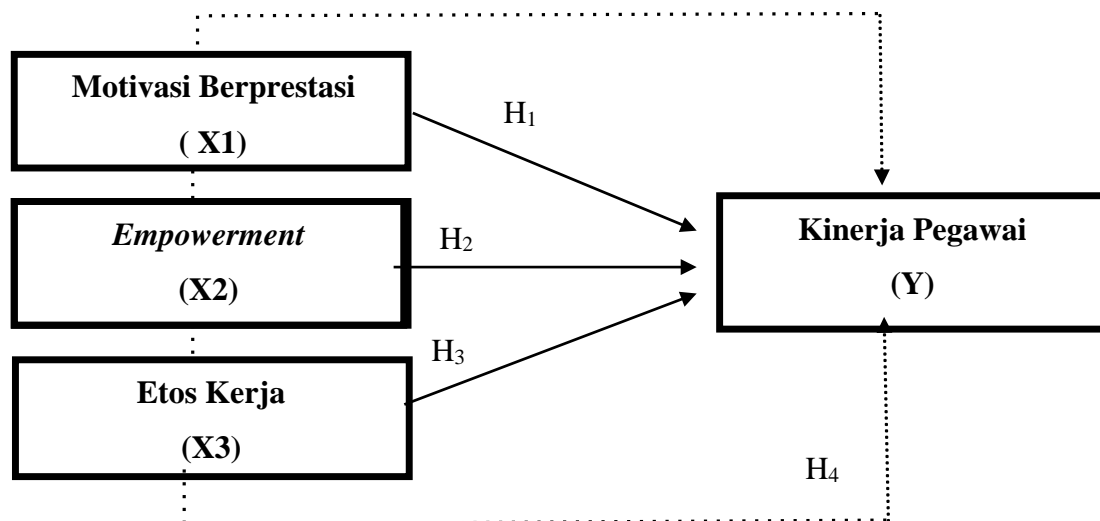
Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja. Menurut Octarina (2013), Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja Pegawai Puskesmas Petang I dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantaranya pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya, dan beberapa pegawai kedisiplinannya dalam bekerja masih kurang yang ditunjukkan dengan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja.

Bedasarkan pemaparan diatas sesuai dengan masalah yang terjadi, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi,

empowerment dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Petang I di Desa Petang, Kabupaten Badung.

**Metode Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di UPTD. Puskesmas Petang I, JL Kahuripan, Banjar Petang Dalem, Desa Petang, Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Puskesmas Petang I sebanyak 47 pegawai. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampel yang dimaksud pada penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Petang I yang berjumlah 47 pegawai. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda.



No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas Pearson Correlation	Validitas Kuantitatif	Reliabilitas Alpha Cronbach	Ket.
<b>Hasil Penelitian Dan Pembahasan</b>						
1	Motivasi berprestasi (X1)	X1.1	0,655	Valid	0,640	Reliabel
		X1.2	0,528	Valid		
		X1.3	0,438	Valid		
		X1.4	0,339	Valid		
		X1.5	0,423	Valid		
		X1.6	0,363	Valid		
		X2.1	0,520	Valid		
		X2.2	0,320	Valid		
		X2.3	0,353	Valid		
2	Empowerment (X2)	X2.4	0,594	Valid	0,712	Reliabel
		X2.5	0,667	Valid		
		X2.6	0,320	Valid		
		X2.7	0,647	Valid		
		X2.8	0,503	Valid		
		X2.9	0,417	Valid		
		X2.9	0,417	Valid		
3	Etos kerja (X3)	X3.3	0,376	Valid		

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS Version 20.00 for Windows dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

X2,10	0,393	Valid
X3.1	0,563	Valid
X3.2	0,664	Valid

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			<i>Pearson Correlation</i>	Ket.	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket.
1	Motivasi berprestasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,655	Valid	0,640	Reliabel
		X1.2	0,528	Valid		
		X1.3	0,438	Valid		
		X1.4	0,339	Valid		
		X1.5	0,423	Valid		
		X1.6	0,363	Valid		
2	Empowerment (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,520	Valid	0,712	Reliabel
		X2.2	0,520	Valid		
		X2.3	0,353	Valid		
		X2.4	0,594	Valid		
		X2.5	0,667	Valid		
		X2.6	0,320	Valid		
		X2.7	0,647	Valid		
		X2.8	0,503	Valid		
		X2.9	0,417	Valid		
		X2,10	0,393	Valid		
3	Etos kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,563	Valid	0,701	Reliabel
		X3.2	0,664	Valid		
		X3.3	0,376	Valid		
		X3,4	0,462	Valid		
		X3,5	0,633	Valid		
		X3,6	0,487	Valid		
4	Kinerja pegawai (Y)	Y1	0,454	Valid	0,714	Reliabel
		Y2	0,695	Valid		
		Y3	0,492	Valid		
		Y4	0,643	Valid		
		Y5	0,389	Valid		
		Y6	0,513	Valid		
		Y7	0,552	Valid		
		Y8	0,408	Valid		

Sumber: data diolah, 2021

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09469544
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.787

Sumber: data diolah, 2021

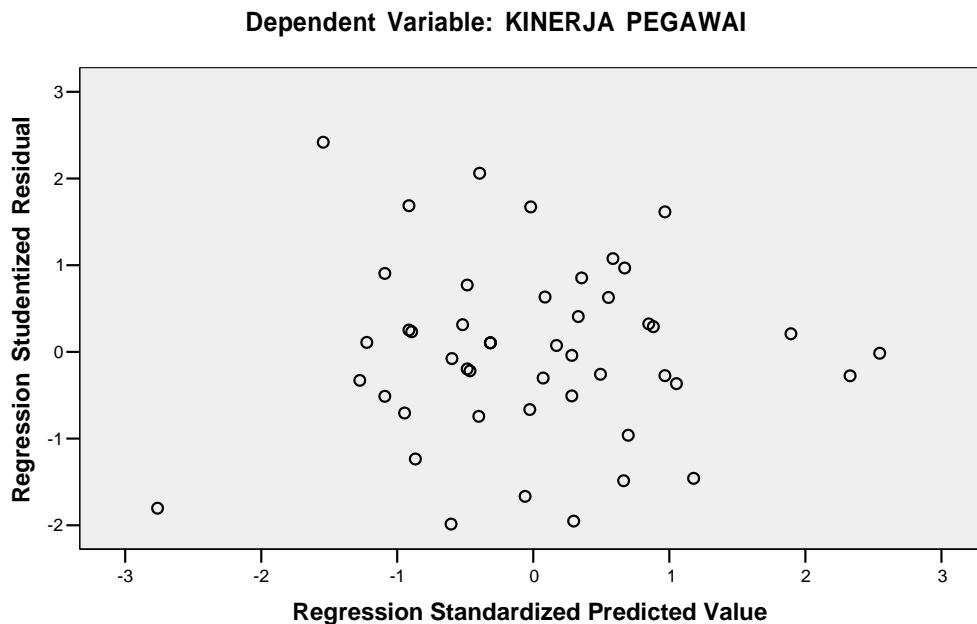
Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel adalah sebesar 0,787 hasil signifikansi ini lebih dari 0,05, sehingga data yang telah diuji berdistribusi secara normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.676	6.197			
	X1	.056	.163	.036	.976	1.024
	X2	.859	.155	.827	.503	1.988
	X3	.228	.207	.164	.500	2.001

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**Gambar 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Dari gambar 2 hasil uji multikolinieritas untuk variabel bebas terhadap variabel terikat diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.487	2.169

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.487. hal ini berarti 48,7 persen variasi variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen motivasi berprestasi (X<sub>1</sub>), *empowerment* (X<sub>2</sub>) dan etos kerja (X<sub>3</sub>). Sedangkan sisanya 51.3 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel yang penulis teliti pada penelitian ini.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.676	6.197		.271	.788
	X <sub>1</sub>	.056	.163	.036	4.342	.037
	X <sub>2</sub>	.859	.155	.827	5.557	.000
	X <sub>3</sub>	.228	.207	.164	3.101	.028

Sumber: data diolah, 2021

Hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 5 memberikan persamaan regresi yaitu  $Y = 1,676 + 0,056X_1 + 0,859X_2 + 0,228X_3$ .

Konstanta/intersep sebesar 1,676 secara matematis menyatakan bahwa nilai variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> sama dengan nol maka nilai Y adalah 1,676. Dalam kata lain bila nilai kinerja pegawai tanpa motivasi berprestasi, *empowerment* dan etos kerja adalah 1,676.

Koefisien regresi variabel motivasi berprestasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,056 artinya bahwa peningkatan satu unit variabel motivasi berprestasi dengan peningkatan yang konstan akan menyebabkan kenaikan volume motivasi berprestasi sebesar 0,056.

Koefisien regresi variabel *empowerment* (X<sub>2</sub>) sebesar 0,859 artinya bahwa peningkatan satu unit variabel *empowerment* dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan *empowerment* sebesar 0,859.

Koefisien regresi variabel etos kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,228 artinya bahwa peningkatan satu unit variabel etos kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan

### Hasil Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh motivasi berprestasi (X<sub>1</sub>), *empowerment* (X<sub>2</sub>) dan etos kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD. Puskesmas Petang I, terlihat pada Tabel 5. di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh motivasi berprestasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y), Hasil pengujian t-test dapat dilihat nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> dengan nilai t<sub>hitung</sub> 4,342 > t<sub>tabel</sub> 2,017, dan nilai sig lebih kecil dari α dengan nilai sig 0.037 < α 0.05. Dengan demikian variabel motivasi



berprestasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Pengaruh *empowerment* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y), Hasil pengujian t-test dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung} 5,557 > t_{tabel} 2,017$ , dan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  dengan nilai sig  $0.000 < \alpha 0.05$ . Dengan demikian variabel *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Pengaruh etos kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y), Hasil pengujian t-test dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung} 3,101 > t_{tabel} 2,017$ , dan nilai sig lebih kecil dari  $\alpha$  dengan nilai sig  $0.028 < \alpha 0.05$ . Dengan demikian variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

### Uji Statistik F (F-test)

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-test)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.866	3	73.289	15.614	.000 <sup>a</sup>
	Residual	201.836	43	4.694		
	Total	421.702	46			

Sumber: data diolah, 2021

Hasil pengujian F-test didapat nilai F hitung lebih besar dengan nilai nominal 15,614 bila dibandingkan dengan F Tabel dengan nominal sebesar 2,82, dan nilai Signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi, *empowerment* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pembahasan

#### Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,342$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,017$  dan nilai signifikansi = 0,037 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , dengan demikian secara parsial variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik motivasi berprestasi maka akan

---

meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja pada UPTD. Puskesmas Petang I Desa Petang Kabupaten Badung.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryono (2012); Ibrahim, L.T., Yunus, M dan Amri, A (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh *empowerment* terhadap kinerja**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif *empowerment* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 5,557$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,017$  dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , dengan demikian secara parsial variabel *empowerment* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *empowerment* ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *empowerment* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik penerapan *empowerment* maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja pada UPTD. Puskesmas Petang I Desa Petang Kabupaten Badung.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani dan Widiartanto (2017); Pusparini (2018) menyatakan bahwa *empowerment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh etos kerja terhadap kinerja**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,101$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,017$  dan nilai signifikansi = 0,028 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , dengan demikian secara parsial variabel etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel etos kerja ( $X_3$ ) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik etos kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja pada UPTD. Puskesmas Petang I Desa Petang Kabupaten Badung.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadiansyah dan Yanwar (2015) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

---

### **Pengaruh motivasi berprestasi, *empowerment* dan etos kerja terhadap kinerja**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi berprestasi, *empowerment* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung} = 15,614$  dibandingkan dengan nilai  $f_{tabel} = 2,82$  dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka ternyata nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , dengan demikian secara simultan variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ), *empowerment* ( $X_2$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ), *empowerment* ( $X_2$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ), maka akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi ( $X_1$ ), *empowerment* ( $X_2$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik atau semakin tinggi motivasi berprestasi, *empowerment* dan etos kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja pada UPTD. Puskesmas Petang I Desa Petang Kabupaten Badung.

### **Simpulan**

Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai pada UPTD. Puskesmas Petang I. Pengambilan kesimpulan ini didasarkan hasil nilai sig pada uji t diperoleh  $0,037 < 0,05$  dan t hitung lebih besar dari dari t tabel dengan nilai t hitung  $4,342 > t$  tabel  $2,017$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik motivasi berprestasi maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Petang I.

Variabel *Empowerment* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, hal ini diperoleh dari kesimpulan hasil nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan t hitung lebih besar dari t tabel yakni nilai t hitung  $5,557 > t$  tabel  $2,017$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik *empowerment* maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Petang I.

Variabel Etos Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai pada UPTD. Puskesmas Petang I. Pengambilan kesimpulan ini didasarkan hasil nilai sig pada uji t diperoleh  $0,028 < 0,05$  dan t hitung lebih besar dari dari t tabel dengan nilai t hitung  $3,101 > t$  tabel  $2,017$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik etos kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Petang I.

Ketiga variabel bebas motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan *empowerment* ( $X_2$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ). Kesimpulan ini diperoleh dari nilai sig hasil SPSS didapat  $0,00 < 0,05$  dan nilai F hitung  $15,614 > F$  tabel 2,82. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik motivasi berprestasi, *empowerment* dan etos kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Petang I.

### Daftar Pustaka

- Agnihotri Rai, Dingus Rebeca, dan T. Krush. (2014). Social media: Influencing customer satisfaction in B2B sales. *Industrial Marketing Management*. Vol. 53, Pages 172-180
- Anita, N. L. N. Y., & Rahanatha, G. B. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Wom Melalui Kepuasan Pada Pt. Sarana Dewata Courier. *Journal Of Business Studies*, 4(8), 2192–2209.
- Abdul Manap. 2016. *Revolusi Manajemen Pemasaran*. Edisi Pertama, Mitra. Wacana Media, Jakarta.
- Hadiansyah, A. dan Yanwar, R. P. (2015). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2). 150–158.
- Haryono, A. (2012). *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Univesitas Negeri Semarang*. *Educational Management*, 1(1). 75–82.
- Ibrahim, L.T., Yunus, M. dan Amri. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Serta Dampaknya Pada Mutu Pendidikan Universitas Abulyatama Aceh*. *Jurnal Humaniora*, 2(1). 61–73.
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Maharani, S. A. dan Widiartanto. (2017). *Pengaruh Self-Efficacy, Coaching dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang (Studi pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3). 534–543.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Octarina, A. (2013). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. *Jurnal Universitas Andalas*, 1(1).
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65-76.
- Pusparini, A. C. (2018). *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2). 38–50.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 834-843.
- Santrock, J. . (2008). *Educational psychology*. Jakarta: Kencana.
- Sembiring, I. (2014). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan (Studi pada Pelanggan McDonalds MT.Haryono Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 15(1), 84504.
- Sudaryono. 2016. *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.