

Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Bali Tol

I Gusti Ngurah Mega Harta Riasa⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: rahmegabtox@gmail.com

ABSTRACT

Human resource management (HR) plays a crucial role in business operations to achieve set goals. HR focuses on the study of the relationship and roles of individuals in organizations. Employee performance is a key element in achieving effective HR management, so the aspects that need to be considered in improving performance are work ethic and work motivation. This research involved 65 employees of PT. Jasamarga Bali Tol as an object and at the same time a sample to analyze the impact of work ethic and work motivation on employee performance. The methods used were observation, interviews, literature studies, documentation and questionnaires. The results of the research show that (1) work ethic has a positive and significant influence on employee performance, (2) work motivation also has a positive and significant influence on employee performance, and (3) a combination work ethic and work motivation have a positive and significant effect on the performance of PT. Jasamarga Bali Tol employees. The regression equation in this study is: $1,162 + 0,303X_1 + 0,633X_2$.

Keywords: *work ethic; work motivation; employee performance*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam operasional bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM berfokus pada studi mengenai hubungan dan peran individu dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan elemen kunci untuk mencapai manajemen SDM yang efektif, sehingga aspek yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja adalah etos kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini melibatkan 65 karyawan PT. Jasamarga Bali Tol sebagai objek dan sekaligus sampel untuk menganalisis dampak etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi serta kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (3) kombinasi etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut: $1,162 + 0,303X_1 + 0,633X_2$.

Kata Kunci: *etos kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya lainnya. Menurut Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2018:6), manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan baik oleh perusahaan agar setiap karyawan dapat memberikan kinerja maksimal demi kemajuan dan kesuksesan perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk memenuhi tuntutan ini, penting untuk memiliki pedoman perilaku yang jelas baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, sehingga cita-cita dan tujuan perusahaan dapat tercapai melalui kinerja SDM yang optimal. Kinerja karyawan sangat memengaruhi pada keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik akan mendatangkan keuntungan dan manfaat bagi perusahaan, sedangkan kinerja buruk dapat menyebabkan kerugian material dan non-material. Masalah ini terlihat jelas ketika karyawan gagal menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tenggat waktu yang ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang mencakup hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja juga berhubungan dengan bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku dalam melaksanakan tugas, termasuk aspek kuantitas, kualitas dan waktu. Dalam konteks kerja, etos kerja mengacu pada semangat internal untuk mencapai target, tujuan dan rencana organisasi secara menyeluruh. Individu dengan etos kerja yang kuat menunjukkan semangat, totalitas, dorongan untuk bertindak dan komitmen tinggi dalam meraih kinerja optimal serta melayani pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas. Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja terdiri dari perilaku positif yang berakar pada keyakinan mendalam yang disertai komitmen total paradigma kerja yang holistik.

Motivasi kerja adalah keadaan pikiran, perasaan atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, dedikasi dan kinerja yang tinggi (Indahingwati dan Nugroho, 2020). Motivasi kerja mencakup faktor psikologis, sosial dan ekonomi yang memengaruhi keinginan individu untuk bekerja dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi

adalah faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Menghasilkan SDM yang kompetitif dan memiliki dorongan untuk terus meningkatkan keterampilan memerlukan motivasi yang tinggi.

Penelitian ini berlandaskan pada fenomena yang dijelaskan dalam artikel Yodhia Antariksa pada tahun 2015, yang merujuk pada hasil riset *Gallup Worldwide* (lembaga riset internasional). Dimana *Gallup Worldwide* telah melakukan survei mengenai motivasi kerja karyawan yang melibatkan 73.000 responden dari 141 negara di dunia termasuk Indonesia. Temuan riset tersebut menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia memiliki keterikatan, komitmen dan motivasi kerja yang tinggi, sedangkan 92% lainnya menjalani pekerjaan dengan monoton, hanya berangkat, bekerja, pulang dan menerima gaji. Penelitian ini mencatat bahwa faktor yang menjadi penyebab rendahnya keterikatan, komitmen dan motivasi kerja di Indonesia adalah gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, serta kurangnya sistem, jenjang karir dan peluang pengembangan karir yang meningkatkan harapan dan motivasi.

Beberapa studi ilmiah sebelumnya sebagai acuan dan menjadikan penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol, diantaranya:

Ike Patrisia Purwanti (2019) “Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung”. Hasil dari studi ini menyimpulkan bahwa : (a) Etos Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. Trakindo Utama; (b) Motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y) di PT. Trakindo Utama; (c) secara bersamaan Etos kerja dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Trakindo Utama.

Andi Kafrawi Jafar (2018) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putra 1912 Cabang Gowa.

Nurma Yunita (2021) “Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sentosa Lestari”. Hasil dari studi ini menyimpulkan bahwa : (a) Etos Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT. Sentosa Lestari; (b) Motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y) di PT. Sentosa Lestari; serta (c) Etos kerja dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sentosa Lestari.

Pipiet Melati Firdaus (2022) “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri”. Hasil dari studi ini menyimpulkan hasil bahwa etos kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Rianda Usaha Mandiri.

Tabel 1. Data kehadiran karyawan PT. Jasamarga Bali Tol Januari-September 2023

No	Bulan	Rencana Kerja (Hari)	Realisasi (Hari)	Persentase
1	Januari	970	963	99,3 %
2	Februari	864	854	98,84 %
3	Maret	914	912	99,78 %
4	April	901	894	99,22 %
5	Mei	922	905	98,16 %
6	Juni	980	976	99,6 %
7	Juli	1037	1033	99,6 %
8	Agustus	1076	1058	98,32 %
9	September	1056	1037	98,2 %

Sumber: PT. Jasamarga Bali Tol (2023)

Tabel 1 menampilkan jika tingkat kehadiran karyawan PT. Jasamarga Bali Tol pada Tahun 2023 dari bulan Januari hingga September, terjadi penurunan yang diduga dari faktor kedisiplinan kerja karyawan menurun, sehingga hasil pencatatan absensi karyawan tidak menunjukkan pencapaian maksimal sesuai target yang direncanakan. Target pencapaian hari kerja masih dibawah dari target yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 2. Klasifikasi Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Bali Tol Tahun 2021

TALENT CLASSIFICATION KARYAWAN PT. JASAMARGA BALI TOL			
No	Klasifikasi	Jumlah (%)	Definisi
1	Road Runner	-	▪ Memiliki kapasitas kinerja di atas ekspektasi
2	Promotable	32,1	▪ Memiliki kapasitas kinerja sesuai ekspektasi
3	Solid Contributor	65,43	▪ Memiliki kapasitas kinerja memenuhi ekspektasi
4	Sleeping Tiger	2,47	▪ Memiliki kapasitas kinerja di bawah ekspektasi
5	Unfit	-	▪ Memiliki kapasitas kinerja jauh di bawah kspektasi

Sumber: PT. Jasamarga Bali Tol (2023)

Tabel 2 menggambarkan jika karyawan PT. Jasamarga Bali Tol belum ada karyawan yang mencapai tingkat *Road Runner* pada tahun penilaian 2021 yang mana merupakan tingkat penilaian kinerja maksimal. Karyawan PT. Jasamarga Bali Tol secara merata berada pada tingkat *Promotable* (32,1%) dan *Solid Contributor* (65,43), yang berarti karyawan masih berada pada tingkat kesesuaian yang ditentukan. Namun masih ada karyawan yang penilaian kinerjanya pada kategori *Sleeping Tiger* (2,47 %) yaitu kinerja dibawah ekspektasi atau target pencapaian perusahaan. Motivasi yang kuat diduga akan mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya mencapai ekspektasi yang ditentukan oleh perusahaan.

PT. Jasamarga Bali Tol berkomitmen meningkatkan kualitas kerja serta kinerja karyawan agar dapat dipertahankan bahkan untuk ditingkatkan dalam setiap penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Sebagai salah satu *Roadster* JM Group, PT.

Jasamarga Bali Tol secara internal melaksanakan penilaian terhadap karyawan melalui beberapa indikator penilaian yang meliputi: 1. Absensi Karyawan, 2. Keaktifan karyawan dalam kegiatan perusahaan setiap tahunnya, 3. Sanksi disiplin, 4. Pencapaian poin pembelajaran JM-Click dan 5. Inovasi karyawan terhadap kemajuan perusahaan.

Metode Penelitian

Studi dan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan keterikatan antar variabel melalui pengujian statistik (Sugiyono, 2012:84). Desain penelitian ini adalah survei yang dilaksanakan pada sampel dari populasi karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Survei dilakukan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Jasamarga Bali Tol.

Lokasi dari penelitian ini dilakukan pada perusahaan BUMN Regional Bali yaitu PT. Jasamarga Bali Tol yang beralamat kantor pada Jalan By Pass I Gusti Ngurah Rai No. 2, Pedungan, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Objek dari penelitian ini yaitu etos kerja dan motivasi kerja yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Menurut Supriyati (2012:38) objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti di tempat penelitian dilakukan. Seluruh populasi dijadikan sampel di dalam penelitian. Jumlah Populasi dari penelitian ini adalah 65 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini. Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisa dengan metode regresi linier berganda dengan formulasi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Presentase Responden (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	48	73.8
		Perempuan	17	26.2
	Jumlah		65	100

Sumber : data diolah (2024)

Tabel 3 menggambarkan jika banyaknya karyawan yang menjadi responden dalam studi ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 48 orang (73,8%) dan perempuan sebanyak 17 orang (26,2%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam studi ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Presentase Responden (%)
2	Usia	20 - 25 Tahun	14	21.5
		26 - 30 Tahun	18	27.7
		31 - 35 Tahun	26	40.0
		36 - 40 Tahun	3	4.6
		41 - 45 Tahun	2	3.1
		46 - 50 Tahun	1	1.5
		> 50 Tahun	1	1.5
Jumlah			65	100

Sumber : data diolah (2024)

Tabel 4 menyajikan karakteristik responden berdasarkan pada usianya dan diperoleh hasil bahwa jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian yang berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 14 orang (21,5%), yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 18 orang (27,7%), yang berusia 31-35 tahun yaitu sebanyak 26 orang (40%), yang berusia 36-40 tahun yaitu sebanyak 3 orang (4,6%), yang berusia 41-45 tahun yaitu sebanyak 2 orang (3,1%), yang berusia 46-50 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1,5%) dan yang berusia >50 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1,5%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 31-35 tahun.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Presentase Responden (%)
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	34	52.3
		Diploma	4	6.2
		Sarjana/S1	26	40.0
		Magister/S2	1	1.5
Jumlah			65	100

Sumber : data diolah (2024)

Tabel 5 menyajikan jika banyaknya responde berdasarkan tingkat pendidikannya menampilkan hasil: SMA/SMK sejumlah 34 orang (52,3%), Diploma sejumlah 4 orang (6,2%), Sarjana/S1 sejumlah 26 orang (40,0%) serta Magister/S2 sejumlah 1 orang (1,5%). Disimpulkan responden dalam penelitian ini kebanyakan memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Presentase Responden (%)
4	Lama Kerja	1 - 3 Tahun	16	24.6
		7 - 10 Tahun	14	21.5
		> 10 Tahun	35	53.8
Jumlah			65	100

Sumber : data diolah (2024)

Tabel 6 menggambarkan karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja dan menyajikan hasil: yang sudah bekerja selama 1-3 tahun sejumlah 16 orang (24,6%), 7-10 tahun

sejumlah 14 orang (21,5%), lebih dari 10 tahun sejumlah 35 orang (53,8%). Kesimpulannya responden terbanyak pada studi ini adalah dengan waktu kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Presentase Responden (%)
4	Status	Kawin	45	69.2
		Belum Kawin	20	30.8
Jumlah			65	100

Sumber : data diolah (2024)

Tabel 7 menyajikan hasil responden dengan status kawin sejumlah 45 oang (69,2%) dan dengan status belum kawin sejumlah 20 orang (30,8%). Kesimpulannya responden terbanyak adalah dengan status kawin.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat jika nilai variabel bebasnya mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error				
(Constant)	1,162	2,781			0,418	0,677
1 Etos Kerja	0,303	0,097	0,269		3,132	0,003
Motivasi Kerja	0,633	0,082	0,661		7,691	0,000
R	0,864					
Adjusted R ²	0,739					
Uji F	91,482					
Sig F	0,000					

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti yang ditampilkan Tabel 8, perumusan model analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 1,162 + 0,303X_1 + 0,633X_2 \dots\dots\dots(3)$$

1. Koefisien $\alpha = 1,162$ berarti jika etos kerja dan motivasi kerja tidak mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan pada pada PT. Jasamarga Bali Tol akan tetap seperti semula (konstan).
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,303, berarti adanya pengaruh positif antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasamarga Bali Tol. Koefisien bertanda positif berarti

bahwa semakin baik etos kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, demikian juga sebaliknya.

- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,633, berarti adanya pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasamarga Bali Tol. Koefisien bertanda positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, demikian juga sebaliknya.

Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	0,864 ^a	0,747		0,739	4,044

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 9 menyajikan hasil besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,747 yang berarti sebesar 74,7 persen variabel kinerja karyawan terpengaruh oleh variabel etos kerja dan motivasi kerja, sedangkan sebesar 25,3 persen lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Uji t (t-test)

Berdasarkan dari Tabel 8, hasil uji t dijelaskan dan mempunyai arti:

- Nilai signifikansi sebesar 0,003 kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,303 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,132 > 1,669$). Ini menandakan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol.
- Nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,633 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,691 > 1,669$). Ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol.

Uji F (F-test)

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	ANOVA ^a			Sig.
			Df	Mean Square	F	
1	Regression	2992.545	2	1496.273	91.482	.000 ^b
	Residual	1014.070	62	16.356		
	Total	4006.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data diolah (2024)

Sesuai Tabel 10, hasil analisis diperoleh nilai signifikansi uji F yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $91,482 > 3,15$. Ini menandakan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,303 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,132 > 1,669$). Ini menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol akan semakin meningkat. Sedangkan jika etos kerja semakin buruk maka kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol akan semakin menurun.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,633 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,691 > 1,669$). Ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol akan semakin meningkat. Sedangkan jika motivasi kerja semakin buruk maka kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol akan semakin menurun.

Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi uji F yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $91,482 > 3,15$. Ini menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Artinya, semakin tinggi etos kerja dan motivasi kerjanya maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Sedangkan jika semakin rendah etos kerja dan motivasi kerjanya maka semakin rendah pula kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol.

Simpulan

Dengan dilakukannya studi atau penelitian ini yang menyajikan analisis penelitian dalam pembahasan maka simpulan dari studi atau penelitian ini sebagai berupa: Etos kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Ini berarti semakin baik etos kerjanya maka kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol juga akan semakin meningkat. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Ini berarti semakin baik motivasi kerjanya maka kinerja

karyawan PT. Jasamarga Bali Tol akan semakin meningkat. Secara bersamaan, etos kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Ini berarti semakin tinggi etos kerja dan motivasi kerjanya maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol.

Daftar Pustaka

- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Firdaus, Pipiet Melati. 2022. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri*. Skripsi.
- Indahingwati, Asmara dan Nugroho, N.E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Scopus.
- Jafar, Andi Kafrawi. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Gowa*. Skripsi.
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Purwanti, Ike Patrisia. 2019) *Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung*. Tesis.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Sinamo, Jansen Hulman. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Supriyati. 2012. *Metodologi Penelitian Komputerisasi Akuntansi*. Bandung: LABKAT.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.
- Yunita, Nurma. 2021. *Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan di PT. Sentosa Lestari*. Skripsi.
- www.jasamargabalitol.co.id