MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TASIKMALAYA

Indra Rizky Rahayu[1], Mila Karmila [2], Gian Riksa Wibawa [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
indrarizkyrahayu@gmail.com, milaakparsil@gmail.com, gianriksawibawa@unper.ac.id

Abstract

This research originates from issues identified at the Civil Registration and Population Office of Tasikmalaya Regency. The available data indicate fluctuations in employee performance, primarily influenced by low motivation and a weak work ethic, which pose challenges in executing organizational programs and fulfilling responsibilities. The purpose of this study is to analyze and understand the impact of motivation and work ethic on employee performance within the agency. The research employs a quantitative descriptive approach, utilizing data analysis techniques, including validity and reliability tests, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing through the SPSS version 22 software. The study involves 39 respondents as its sample, with primary data as the main data source. The findings reveal that motivation has a positive and significant effect on employee performance, work ethic also exerts a positive and significant influence, and collectively, motivation and work ethic simultaneously contribute positively and significantly to improving employee performance.

Keywords: Motivation, Work Ethic, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Data menunjukkan adanya ketidakstabilan kinerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya motivasi dan etos kerja, sehingga menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan program kerja serta tanggung jawab organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan analisis data melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari 39 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula etos kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan etos kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

Kata Kunci: Motivasi, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam menjalankan aktivitas perusahaan maupun organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal, kemajuan teknologi, ataupun melimpahnya sumber daya alam, tetapi juga bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola dan memanfaatkan faktor-faktor tersebut secara optimal. Sumber daya manusia yang kompeten menjadi faktor utama dalam pembangunan serta pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pegawai memiliki tanggung jawab untuk mengerahkan tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu dalam mencapai target pekerjaan. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, diperlukan dorongan yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam hal ini, motivasi menjadi faktor penting yang dapat menumbuhkan gairah kerja, sedangkan etos kerja berperan dalam membentuk sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memberikan motivasi agar pegawai terdorong untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut teori kebutuhan Abraham Maslow, seseorang akan bekerja keras apabila kebutuhan dan keinginannya terpenuhi. Dengan demikian, pimpinan perlu memahami kebutuhan pegawai agar dapat menumbuhkan rasa diperhatikan, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Etos kerja yang tinggi mencerminkan komitmen, tanggung jawab, serta integritas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya etos kerja dapat menurunkan kesadaran terhadap tanggung jawab dan menghambat kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi. Namun, pada kenyataannya masih banyak institusi pemerintah yang menunjukkan kinerja rendah. Meskipun telah dilakukan peningkatan gaji, pemberian kompensasi, serta penghargaan, kinerja pegawai tidak serta-merta mengalami peningkatan signifikan. Hal ini terlihat dari banyaknya keluhan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lambat, kurang efisien, dan tidak transparan.

Fenomena tersebut juga terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Tasikmalaya, yang memiliki tugas utama dalam pengelolaan administrasi kependudukan, seperti penerbitan Kartu Keluarga, e-KTP, akta kelahiran, dan akta kematian. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2022 hingga 2024, yaitu dari 87,77 menjadi 85,11 dan kembali turun menjadi 84,30. Meskipun nilai tersebut masih berada dalam kategori “baik” berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, penurunan tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam motivasi dan etos kerja pegawai.

Selain itu, tingkat absensi pegawai Disdukcapil juga menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Pada beberapa bulan tertentu, terutama bulan Juli 2024, jumlah ketidakhadiran pegawai meningkat cukup tajam. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan dan kurangnya motivasi kerja. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian, rendahnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh lemahnya pengawasan pimpinan, minimnya dukungan terhadap pegawai, serta budaya organisasi yang belum berjalan optimal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Motivasi (X1)

Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Fachrurazi (2021), motivasi merupakan dorongan atau rangsangan agar karyawan mau bekerja secara sukarela tanpa paksaan. Indikator motivasi dalam penelitian ini meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan afiliasi, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

2. Etos Kerja (X2)

Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik guna memperoleh nilai tambah. Priansa (2018) menyatakan bahwa etos kerja tercermin dari sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan. Indikatornya meliputi kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, dan rajin.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenangnya. Menurut Hasibuan (2020), kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan. Indikatornya terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, inisiatif kerja, dan kepemimpinan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian
Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitan yang mempunyai tujuan utuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi seccara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian
Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat Jalan Mayor Utarya Nomor 1 Lt. II Telp./fax (0265) 2353587 Kota Tasikmalaya.

Populasi dan Sampel
Populasi
Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada sekumpulan item atau individu dengan jumlah dan atribut khusus yang menurut peneliti perlu untuk dipahami dan diperoleh kesimpulan akhirnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 39 dengan meyangkut seluruh pegawai aparatur sipil negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalay.

Sampel
Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 42 responden.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. Hasil dan Pembahasan

1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pernyataannya dapat menunjukkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Penulis mengirimkan surat kepada 39 pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya untuk memverifikasi validitasnya. Dengan menggunakan analisis korelasi antara individu dengan kriteria, data dianggap valid jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji validitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Nilai Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,862	0,325	Valid
P2	0,826	0,325	Valid
P3	0,480	0,325	Valid
P4	0,743	0,325	Valid
P5	0,449	0,325	Valid
P6	0,825	0,325	Valid
P7	0,422	0,325	Valid
P8	0,729	0,325	Valid
P9	0,758	0,325	Valid
P10	0,784	0,325	Valid

Sumber : *SPSS Versi 22*

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyakan valid, karena tingkat signifikansinya r tabel ≤ 0,05 dan nilai r hitung ≥ 0,3.

Artinya ada 10 (Sepuluh) pernyataan untuk variabel Motivasi yang digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.2

Nilai Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,648	0,325	Valid
P2	0,778	0,325	Valid
P3	0,456	0,325	Valid
P4	0,554	0,325	Valid
P5	0,671	0,325	Valid
P6	0,747	0,325	Valid
P7	0,444	0,325	Valid
P8	0,588	0,325	Valid
P9	0,471	0,325	Valid
P10	0,822	0,325	Valid

Sumber : *SPSS Versi 22*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Menurut Tabel 4.2, sepuluh (atau sepuluh) pernyataan digunakan untuk variabel Etos Kerja yang digunakan sebagai instrumen penelitian. Ini karena tingkat signifikansi r tabel kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih dari 0,3.

Tabel 4.3

Nilai Uji Validitas Variabel Kinerja (Y1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,648	0,325	Valid
P2	0,476	0,325	Valid
P3	0,573	0,325	Valid
P4	0,604	0,325	Valid
P5	0,365	0,325	Valid
P6	0,641	0,325	Valid
P7	0,646	0,325	Valid
P8	0,421	0,325	Valid
P9	0,601	0,325	Valid
P10	0,648	0,325	Valid

Sumber : *SPSS Versi 22*

Menurut Tabel 4.3, sepuluh (atau sepuluh) pernyataan digunakan untuk variabel kinerja penelitian. Ini karena tingkat signifikansi r tabel kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih dari 0,3.

2. Uji Reabilitas

Perhitungan reabilitas dilakukan dengan menggunakan Program Statistic SPSS dan uji reabilitas menggunakan teknik pengukuran cronchbach alpha >0,60.

Tabel 4.4

Nilai Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Berdasarkan Tabel 4.4 nilai reabilitas untuk variabel Human Relation (X1) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode cronchbach alpha >0,60 sebesar 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dikarenakan nilai reabilitasnya >0,60.

Tabel 4.5

Nilai Uji Reabilitas Variabel Etos Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai reabilitas untuk variabel Etos Kerja (X2) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode cronchbach alpha >0,60 sebesar 0,817. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dikarenakan nilai reabilitasnya >0,60.

Tabel 4.6

Nilai Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

Berdasarkan Tabel 4.6 nilai reabilitas untuk variabel Kinerja (Y) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode cronchbach alpha >0,60 sebesar 0,754. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dikarenakan nilai reabilitasnya >0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal". Tujuan dari adanya uji normalitas yaitu untuk menguji apakah model regresi, vaiabel penganggu atau residual terdapat distribusi normal.

Tabel 4.7

Nilai Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65755714
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.084
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikasi Asymp. Sig. 2-tailed sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov sesuai dengan data berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi bahwa normalitas model regresi diperlukan sudah terpenuhi.

2. Uji Multikoliniearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antar variabel independen. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap variabel bebas berdiri sendiri dan tidak saling memengaruhi secara berlebihan, karena hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan pada hasil analisis regresi:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4.8

Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.836	3.275		2.088	.044		
	Motivasi	.445	.097	.560	4.594	.000	**.392**	**2.548**
	Etos Kerja	.381	.122	.380	3.115	.004	**.392**	**2.548**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS versi 22 menghasilkan collinearity statistik diketahui nilai tolerance untuk variabel Motivasi (X1) dan Etos Kerja (X2) 0,392 > 0,10. Sementara nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) yang menunjukan bahwa Motivasi dan Etos Kerja 2.548 ≤10,00 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Etos Kerja tidak mengalami multikoliniearitas, sehingga pada pernyataan uji multikoliniearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS veri 22 untuk mengetahui Uji Heteroskedastisitas dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Motivasi	Etos Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.710**	.160
		Sig. (2-tailed)	.	.000	**.330**
		N	39	39	39
	Etos Kerja	Correlation Coefficient	.710**	1.000	.163
		Sig. (2-tailed)	.000	.	**.322**
		N	39	39	39
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.160	.163	1.000
		Sig. (2-tailed)	.330	.322	.
		N	39	39	39

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi adalah 0,330 > 0,05 dan etos kerja adalah 0,322 > 0,05 maka dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Maka uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokolerasi

Dalam model regresi linear, uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu (residual). Adanya autokorelasi dapat menyebabkan hasil estimasi yang tidak efisien (Ghozali, 2016).

Pendeteksian autokorelasi dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW) dengan kriteria sebagai berikut:

a. DU < DW < 4 - DU → tidak terjadi autokorelasi.
b. DW < DL atau DW > 4 - DL → terjadi autokorelasi.
c. DL < DW < DU atau 4 - DU < DW < 4 - DL → tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.10

Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889[a]	.790	.778	1.703	**1.925**

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22

N = 39
DW = 1.925
dU = 1.5969
4-dU = 4 – 1.5969 = 2.4031
Hasil = 1.5969 < 1.925 < 2.4031

Dari Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji autokorelasi regresi yang dibangun dari Motivasi (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson (1,925) melebihi nilai DU (1.5969) serta tidak melebihi nilai dari 4-DU (2.4031).

Uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, heteroskedasitas, multikolinearitas, dan autokorelasi, memenuhi semua kriteria keputusan yang berlaku. Oleh karena itu, asumsi klasik terpenuhi, dan analisis regresi linear berganda dapat dimulai. Percobaan simultan (f) dan parsial (t).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.50

Uji Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	**6.836**	3.275		2.088	.044			
	Motivasi	**.445**	.097	.560	4.594	.000	.856	.608	.351
	Etos Kerja	**.381**	.122	.380	3.115	.004	.817	.461	.238

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 4.50 diperoleh regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y= a+b1x1+b2x2+e$$

$$Y= 6,836 +0,445X1 + 0,381 X2 + e$$

1. Konstanta (a) sebesar 6,836 nilai konstanta positif menunjukan pengaruh variabel independen, dimana jika variabel indepeden yang terdiri dari Motivasi (X1) dan Etos Kerja (X2) = 0, maka Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya sebesar 6,836. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Etos Kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

2. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,445 dan bernilai positif yang artinya apabila variabel motivasi (X1) meningkat. Maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan naik dan meningkat juga sebesar 0,445, begitupun sebaliknya.

3. Nilai koefisien regresi etos kerja (X2) sebesar 0,381 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel etos kerja (X2) meningkat. Maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan naik dan meningkat juga sebesar 0,381, begitupan sebaliknya.

Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

Adapun hasil Uji simultan dapat dilihat pada Tabel mengenai Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikamalaya:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**.889[a]**	**,790**	,778	1,703

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

Tabel 4.51

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 4.51, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi simultan antara variabel Motivasi (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,889, yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi positif ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, demikian pula sebaliknya.

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 2025 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,790 atau 79,0%, yang berarti bahwa Motivasi dan Etos Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 79,0% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 21,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 4.52

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.570	2	196.285	67.681	**.000[b]**
	Residual	104.405	36	2.900		
	Total	496.974	38			

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil output SPSS versi 22 pada Tabel 4.52, diperoleh nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 ≤ 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Artinya, semakin tinggi motivasi dan etos kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nursilowati, Afdal Mazni, dan Veni Devialesti (2022) berjudul *"Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan)"*, yang menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Penilitian diperkuat Oleh penilitian Priatna Wijaya (2022). Yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu Puskesmas Tunjung Teja Kabupaten Serang". Kesimpulan dari penelitian ini pada hipotesis dua terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja kinerja kader puskesmas ciruas kabupaten serang, dan hipotesis tiga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan etos kerja terhadap kinerja kader puskesmas ciruas kabupaten serang.

Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya

Hasil Uji Parsial

Tabel 4.53

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.836	3.275		2.088	.044			
	Motivasi	.445	.097	.560	**4.594**	.000	.856	**.608**	.351
	Etos Kerja	.381	.122	.380	3.115	.004	.817	.461	.238

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 4.53, hasil uji menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,608, yang berarti terdapat hubungan positif dan kuat antara motivasi dan kinerja pegawai, karena berada pada rentang 0,60 – 0,799. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dihitung menggunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh hasil $(0{,}608)^2 \times 100\% = 36{,}96\%$. Artinya, motivasi memberikan pengaruh sebesar 36,96% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Selain itu, hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig = 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung = 4,594 > t tabel = 1,685, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil ini diperkuat oleh penelitian I Made Sura Ananda dan Ni Made Suci (2024) berjudul *"Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non ASN di Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng"*, yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Muhammad Agus Nizam (2024) berjudul *"Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Giriawas Kecamatan Cikajang Kabupaten Garut)"*, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kpendudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 4.54

Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.836	3.275		2.088	.044			
	Motivasi	.445	.097	.560	4.594	.000	.856	.608	.351
	Etos Kerja	.381	.122	.380	**3.115**	.004	.817	**.461**	.238

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel 4.54 hasil perhitungan IBM SPSS versi 22 menganai Koefsien Korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,461 Nilai koefisien korelasi positif maka menunjukan bahawa keterikatan hubungan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai dalam kategori sedang karena berada dalam kriteria 0,40 – 0,599. Sedangkan sebesar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dihitung dengan rumus [Kd = R2 x 100%] maka memiliki hasil sebesar [Kd = (0,461)2 x 100%] = 21,2 %. Korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung bahwa etos kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka sebesar pengaruh etos kerja yaitu (0,461)2 = 21.2%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi Etos Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil pengujian yang menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung variabel Etos Kerja sebesar 3,115 > 1,685 (Nilai T tabel). Deangan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, serta berdasarkan identifikasi masalah dan hasil analisis data yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan etos kerja pegawai berada dalam klasifikasi baik. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut telah diterapkan dengan cukup optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Secara simultan, motivasi dan etos kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan motivasi dan etos kerja secara bersamaan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Secara parsial, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula etos kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan etos kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, baik secara individu maupun kolektif, guna mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif dan berkualitas di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Zanafa Publishing.
2. Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen.Ae publishing.
3. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing
4. Auni Mahfud Mahirah, Setiani. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. Jurnal Hukum dan Pranata Sosial IslamVol.4, 2
5. Ansory, A. F., & Indrasari, M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia.
6. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
7. Basuki, A. T., & Prawoto, N. 2017. Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews. Jakarta : Rajawali Pers.
8. Fachrurazi, F. 2021. Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (Issue December). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, Kota Batam.
9. Faisal Amri 2022. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan Dprd Kota Sungai Penuh. Bussman Journal Indonesian Journal of Business and Management p-ISSN : 2797-9725 | e-ISSN : 2777-0559
10. Gumelar, Agum 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo. http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/9814
11. Ghozali, I. 2011. teknik analisis regresi berganda. In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang.
12. Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Universitas Diponegoro.
13. Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Universitas Diponegoro.
14. Hasibuan, M. S. . 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
15. Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

16. Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kelima. Bandung : Remaja Rosdakarya.
17. Irawansyah, R., Zenju, N. S., & Subagdja, O. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Administratie Jurnal Administrasi Publik, 1(September), 111–116.
18. I Gusti Ngurah Mega Harta Riasa & I Gusti Ayu Wimba. 2024. Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Bali Tol. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 4 (No. 11): Hal 2179-2188
19. Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo.
20. Mukminin, A., Akhmad, H., Prasojo, L. D., & Yuliana, L. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. UNY Press, Yogyakarta.
21. Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
22. Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
23. Masram, & Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
24. Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
25. Robbins. 2015. Perilaku Organisasi. Penerbit : PT. Index, Jakarta.