

## **Pengaruh Etos Kerja, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta**

Ocsalino Damare<sup>1</sup>, Prayekti<sup>2</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

[ocsalinodamaredamare@gmail.com](mailto:ocsalinodamaredamare@gmail.com), [yekti@ustjogja.ac.id](mailto:yekti@ustjogja.ac.id)

[epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, work climate, and work motivation on employee performance. This study used a questionnaire as a data collection tool and multiple linear regression as a data analysis tool. The research sample is 50 with saturated sampling technique. The findings of the research are stimulants that the independent variables, namely, work ethic, work climate and motivation have a positive and significant effect on the dependent variable, namely work performance.*

**Keywords:** Leadership, Organizational Culture, Compensation, Employee Performance

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data serta regresi linier berganda sebagai alat analisis data. Teknik pengambilan menggunakan sampel jenuh. Hasil temuan penelitian secara stimulan bahwa variabel Independen yaitu, Etos Kerja, Iklim Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja.

**Kata kunci:** etos kerja, iklim kerja, motivasi, prestasi kerja

### **PENDAHULUAN**

Prestasi Pegawai dapat diukur melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kerja sama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan evaluasi diri guna mencapai prestasi. Secara umum, prestasi adalah suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja seseorang akan bernilai baik apabila ia mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta mempunyai kemampuan serta pengalaman yang positif. Lebih lanjut, prestasi merupakan tindakan untuk melakukan suatu tugas yang dapat diukur dalam ukuran prestasi secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja Sinambela, dalam Susanto, dkk. 2022 Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi prestasi pegawai warung Padang Upik. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri. Motivasi kerja seorang Pegawai akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tidak tercukupi dengan menjadi Pegawai. Menurut Hutahaean & Harefa dalam Susanto, dkk. 2022 Pegawai belum merasa aman

dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi adalah etos kerja. Menurut Saleha dalam aspani, dkk (2022) dapat dibuktikan bahwa prestasi pegawai pada suatu instansi dapat dinaikkan dengan melihat etos kerja pegawai. Menurut Sinamo dalam Hardiansyah, dkk (2017) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berawal dari kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Selain motivasi kerja, prestasi kerja di pengaruhi oleh etos kerja menurut Darodjat dalam Samprow, dkk (2021) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap- sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Prestasi kerja, selain di pengaruhi motivasi kerja dan etos kerja juga di pengaruhi oleh iklim kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi PER.13/MEN/X/2011 dalam Inayah, dkk (2016) adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi akibat dari tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya.

## **TINJAUAN LITERATUR**

Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) mengatakan bahwa Etos Kerja merupakan tindakan khas suatu komunitas, mencakup motivasi yang mendorong, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.

Menurut Agustini dalam Batubara, dkk (2022) mengatakan bahwa Iklim Kerja adalah keadaan dalam psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tercipta sebagai hasil tindakan organisasi dan hubungan diantara anggota organisasi.

Menurut Sedarmayanti dalam Bahrum, dkk (2015) motivasi kerja adalah kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan suatu perbuatan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang memunculkan pendorong semangat kerja.

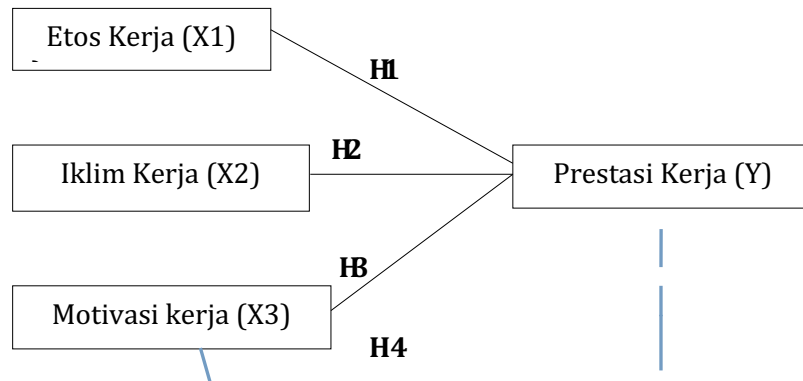
Variabel dependen menurut Sugiyono (2017:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi yang diberi simbol (Y). menurut Mangkunegara dalam Yalitoba, & Anas (2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **HIPOTESIS**

- H1 : Etos kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan ?
- H2 : Iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan ?
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan ?
- H4 : Etos kerja, iklim kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi

karyawan ?

**KERANGKA BERPIKIR**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**METODE PENELITIAN**

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Menurut Sugiyono dalam Susilowati, dkk (2018) metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang bertitik pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah yang terdiri dari subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan warung padang upik. Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penulis tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) mengemukakan Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.

Menurut Agustini (2011:1) menyatakan bahwa Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Variabel dependen menurut Sugiyono (2017:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi yang diberi simbol (Y). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013:67).

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis berganda digunakan apabila peneliti bertujuan untuk memprediksi perubahan (naik-turunnya) variabel dependen (variabel Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen (variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>k</sub>) sebagai faktor predictor yang dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Rumus analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Etos Kerja

X<sub>2</sub> = Iklim Kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi

Y= Variabel dependen sebagai variabel yang diduga/diprediksi.

A =Koefisien sebagai intersep (*intercept*) : jika nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, ....X<sub>k</sub> = 0 maka nilai Y

= a b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, ....b<sub>k</sub> = Koefisien regresi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1. Usia**

Kategori	Frekuensi	Presentase(%)
< 30	26	52 %
31 - 39	10	20 %
40 - 49	9	18 %
50>	5	10 %
Total	40	100%

**Tabel 2. Masa kerja**

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
< 2	8	15 %
2 - 5	20	35 %
6 - 10	12	30 %
11 - 15	6	15 %
> 15	4	5 %
Total	50	100%

Responden sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan yaitu persentase sebesar 64 %. Dan sisanya sebanyak atau sekitar 36% yang berjenis

kelamin laki laki. kategori terbesar responden berada pada usia <30 dengan jumlah sebanyak 26 orang responden dan persentase sebesar 52 %. sedangkan kelompok umur paling sedikit jumlahnya yaitu usia > 50 tahun dengan jumlah 5 orang responden atau sekitar 10 %. tingkat masa kerja selama 2 - 5 tahun dengan frekuensi dengan persentase sebesar 35 %. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 2 orang responden atau 5 % adalah antara > 15 tahun.

**Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Etos Kerja	EK 1	0.780	0,279	Valid
	EK 2	0.868	0,279	Valid
	EK 3	0.896	0,279	Valid
	EK 4	0.817	0,279	Valid
	EK 5	0.896	0,279	Valid
Iklim Kerja	IK 1	0.831	0,279	Valid
	IK 2	0.917	0,279	Valid
	IK 3	0.751	0,279	Valid
	IK 4	0.894	0,279	Valid
	IK 5	0.843	0,279	Valid
Motivasi	M 1	0.895	0,279	Valid
	M 2	0.922	0,279	Valid
	M 3	0.905	0,279	Valid
	M 4	0.945	0,279	Valid
	M 5	0.935	0,279	Valid
Prestasi Kerja	PK 1	0.742	0,279	Valid
	PK 2	0.783	0,279	Valid
	PK 3	0.808	0,279	Valid
	PK 4	0.820	0,279	Valid
	PK 5	0.722	0,279	Valid

**Tabel 4. uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0.905	Reliabel
Iklim Kerja (X2)	0.900	Reliabel
Motivasi (X3)	0.956	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.840	Reliabel

*Sumber: Data yang diolah tahun 2021*

Berdasarkan tabel 1 di atas maka diketahui pernyataan pada kuesioner memiliki r- hitung lebih besar daripada r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid. Kemudian pada tabel 2 uji reabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua

variabel dalam penelitian mempunyai nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

**Uji Asumsi**

Penelitian ini melihat tampilan grafik plot normal pada IBM SPSS untuk analisis grafik pada uji normalitas. Berikut tabel hasil uji normalitas:

a. Uji asumsi

**Tabel 5. Uji normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44293233
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.117
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,052. Hasil ini berarti bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai *a* sebesar 5%(0,05), maka dapat disimpulkan bahwa semua residual variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak dijadikan objek pengujian.

b. Uji multikolinieritas

**Tabel 6. Hasil uji multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.110	2.568		1.600	.116		
	IK	.295	.103	.299	2.858	.006	.889	1.125
	EK	.199	.081	.284	2.465	.018	.732	1.366
	M	.317	.094	.392	3.363	.002	.717	1.396

a. Dependent Variable: PK

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel etos kerja sebesar 0,889, iklim kerja sebesar 0,732, Motivasi 0,717, sedangkan nilai VIF variabel etos kerja sebesar 1,125, iklim kerja sebesar 1,366, Motivasi 1,396 dengan demikian

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas ini karena nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah suatu pengamatan ke pengamatan lainnyaterjadi ketidaksamaan varian dan variabel pada suatu model regresi. Apabila signifikasinya di atas 5%, maka dapat dikatakan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 7. Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.180	1.700		.106	.916
	IK	.100	.068	.223	1.467	.149
	EK	-.032	.053	-.099	-.591	.558
	M	-.036	.062	-.099	-.584	.562

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 6. dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel etos kerja sebesar 0,149, iklim kerja sebesar 0,558, Motivasi 0,562, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0.05.

**Hasil analisis**

a. Hasil regresi

**Tabel 8. Hasil regresi**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.110	2.568	
	IK	.295	.103	.299
	EK	.199	.081	.284
	M	.317	.094	.392

a. Dependent Variable: PK

b. Uji F

**Tabel 9. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.999	3	42.000	18.937	.000 <sup>b</sup>
	Residual	102.021	46	2.218		
	Total	228.020	49			

a. <i>Dependent Variable</i> : PK
b. <i>Predictors</i> : (Constant), M, IK, EK

c. Hasil uji determinasi

**Tabel 10. Hasil Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.553	.523	1.489
a. <i>Predictors</i> : (Constant), M, IK, EK				

*Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022*

Dari hasil perhitungan tabel 4.12, diketahui nilai koefisien determinasi yang diperoleh ialah sebesar 0,523 hasil ini menunjukkan bahwa Etos Kerja, Iklim Kerja dan Motivasi mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 52,3 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

### Pembahasan

Hipotesis menyatakan, Etos Kerja (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,006 < 0,05$ ). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Arsad (2017) dan Sampow, Sendow, and Samadi (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja. Etos Kerja mencerminkan bahwa pada prinsipnya mempunyai tujuan yang terkonsentrasi pada sikap dasar manusia dalam bekerja. Dengan etos kerja yang baik tentunya menciptakan budaya organisasi yang baik dimana ada rasa saling menghormati dan menghargai antar pegawai dengan pegawai lainnya maupun dengan atasannya sehingga mampu menciptakan prestasi kerja yang baik. setiap perubahan dalam hal Etos Kerja akan memberikan kontribusi terhadap perubahan Prestasi Kerja, atau dalam kata lain apabila Etos Kerja pegawai meningkat, maka Prestasi Kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Hipotesis kedua, Iklim Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,018 < 0,05$ ). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Batubara and Siregar (2022) dan Putra (2015) menyatakan bahwa Variabel Iklim Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Iklim kerja dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan. Iklim kerja akan berpengaruh terhadap prestasi seseorang. Jika dalam suasana kerja yang kondusif maka prestasi kerja diduga akan meningkat. Sebaliknya jika suasana kerja tidak kondusif tentu saja akan berimplikasi kepada prestasi kerjanya.

Hipotesis ketiga, Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) diketahui

nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,000 ( $0,002 < 0,05$ ). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Yatipai, Montolalu, and Kaparang (2015) dan Tanjung (2015) menyatakan terdapat pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dapat diartikan bila hal-hal yang terkait dengan motivasi dapat dipenuhi dengan baik akan menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja, dengan begitu hasil kerja serta efisiensi karyawan dapat meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F (uji Simultan) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). maka diperoleh hasil bahwa Etos Kerja (X1), Iklim Kerja (X2) dan Motivasi(X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Ketiga variabel bebas tersebut dapat dikatakan sebagai variabel yang saling berkaitan sehingga memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil di atas, Etos Kerja memiliki norma-norma atau nilai-nilai yang mengikat dan menilai pada kehidupan individu dalam organisasi yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang benar untuk diterapkan dalam kehidupan individu dalam organisasi. Individu yang mampu mengekspresikan kebiasaan yang benar dan baik dan diterima dalam suatu organisasi maka memiliki etos kerja yang baik.

Selain Etos Kerja, iklim kerja juga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang dimana iklim kerja sebuah organisasi merefleksikan berbagai usaha baik secara internal maupun eksternal dari tipe-tipe orang yang aktif dalam organisasi tersebut, proses kerja, makna komunikasi dan latihan otoritas di dalam tubuh organisasi. Oleh karena itu iklim kerja dikembangkan oleh organisasi itu sendiri. Iklim Kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana Prestasi Kerja tersebut iklim di suatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah ke suasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagaimana proses interaksi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu semakin baik iklim kerja yang dibangun oleh sebuah perusahaan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawannya.

Selain Iklim Kerja motivasi kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimana merupakan sebuah faktor yang dimana bila dipenuhi akan sangat meningkatkan prestasi kerja karyawan, karyawan yang selalu diberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan efisiensinya dalam bekerja yang berpengaruh pula pada tingkat prestasi kerja yang akan diperoleh karyawan tersebut dan juga mempengaruhi maju dan berkembangnya sebuah perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh, Etos Kerja, Iklim Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana  $0,000 \leq 0,005$ .

Adapun saran bagi perusahaan yaitu: Pertahankan tingkat prestasi kerja untuk memajukan perusahaan agar lebih berkembang. Diharapkan perusahaan

menyediakan fasilitas penunjang guna mempertahankan tingkat prestasi kerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya di diharapkan dapat meningkatkan jumlah subjek atau sampel dan mencari variabel lainnya. Variabel tersebut seperti kecemasan kerja dan keselamatan kerja serta kematangan emosi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arsad, Muhammad. 2017. "Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara." *E Journal PIN: Pemerintahan Integratif* 5(1):135-47.
- Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. (2022). Pengaruh lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel sahid kawanua manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135-141.
- Batubara, Agustina, and Aris Siregar. 2022. "pengaruh kepemimpinan, komitmen, kompetensi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kementerian agama kota tanjungbalai." *Jurnal Sains Ekonomi*" 3(1):161-70.
- Inayah, A., Zubaidah, T., Maharso, M., & Noraida, N. (2016). Korelasi Iklim Kerja Dengan Kecelakaan Kerja Di PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK Bati-Bati Kalimantan Selatan. *Jurnal kesehatan lingkungan: Jurnal dan Aplikasi Teknik Kesehatan Lingkungan*, 13(2), 355-360.
- Sampow, Angelina Monica, Greis M. Sendow, and Reitty L. Samadi. 2021. "Analysis of Education, Work Ethic and Work-Family Conflict Against Employee Work Performance At Polda Sulut." *Journal emba*: 9(1):1222-31.
- Susanto, C. I., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022, October). Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Phapros Tbk. Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 154-159).
- Susilawati, E., & Mulyana, A. (2018). Pengaruh Penjualan dan Biaya Operasional terhadap Laba Bersih pada PT Indocement Tunggul Prakarsa (Persero) Tbk Periode Tahun 2010-2017. *Organum: Jurnal Saintifik Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 74-87.
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).
- Yatipai, Theodora, John Montolalu, and Sonny Gerson Kaparang. 2015. "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis*": 3(011):1-7.