

Pengaruh Motivasi, Etos Kerja serta Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Sidoarjo

Excelleniora Alifa Sonia^{1*}

¹Program Studi Manajemen, STIE Mahardika, Surabaya, Indonesia
excellenioraas@gmail.com

Received 13 Juni 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Dalam penelitian ini bermaksud untuk mengenali pengaruh Motivasi, Etos Kerja, dan Pelayanan Prima Terhadap suatu kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Riset ini tata cara riset kuantitatif. Hasil uji secara parsial motivasi berpengaruh pada kinerja Pegawai, Etos Kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai dan pelayanan prima tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Hasil uji simultan ditemukan bahwa motivasi, etos kerja, dan pelayanan prima berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo.

Kata Kunci: Motivasi; Etos Kerja; Pelayanan Prima; Kinerja

Abstract

In this study, it is intended to recognize the influence of Motivation, Work Ethic, and Excellent Service on the performance of employees of the Investment Office and PTSP Sidoarjo City. This research is a quantitative research procedure. The results of the test partially affect the performance of employees, work ethic does not affect employee performance and excellent service does not affect the performance of employees of the Investment Office and PTSP Sidoarjo City. The results of the simultaneous test found that motivation, work ethic, and excellent service had a significant effect on the performance of employees of the Investment Office and PTSP Sidoarjo City

Keywords: Motivation; Work Ethic; Excellent Service; Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya pelayanan kepada masyarakat adalah tugas utama bagi aparatur negara dan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, yang diharapkan bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat yang melibatkan urusannya dengan kedinasan. Desakan penduduk untuk memperoleh pelayanan masyarakat yang bermutu, metode nyata, waktu singkat, serta bayaran layak terus bertambah dari masa ke masa. pekerjaan ini secara jelas sudah digariskan dalam prolog Undang- Undang Dasar 1945 gugus kalimat keempat, yang mencakup sebagian pandangan jasa utama aparatur kepada warga yang bersuara mencegah seberinda bangsa, memajukan keselamatan biasa, serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagai aparatur negara diharuskan bertanggung jawab dan memberikan pelayanan terbaik guna mensejahterakan masyarakat. Jika pelayanan diberikan dengan baik terhadap masyarakat, maka masyarakat akan menilai pelayanan yang diberikan cukup baik, karna jika pelayanan diberikan secara berkualitas maka pandangan masyarakat terhadap kualitas pemerintahan cukup baik dalam segi pelayanan.

Untuk menghadapi ini pemerintahan telah membentuk Badan Otonomi Daerah, Badan Otonomi daerah adalah sebuah usaha supaya daerah sanggup mendirikan wilayahnya dengan cara mandiri serta tidak tergantung lagi pada negara pusat alhasil sentralisasi pemerintahan sanggup dihindarkan, Perihal ini serupa dengan Undang- Undang No 32 Tahun 2004 mengenai Pemerintahan Daerah yang ialah penyempurnaan dari UndangUndang No 22 Tahun 1999. Pemerintahan sudah sediakan pelayanan umum yakni salah satunya dengan pembentukan pelayanan perizinan terstruktur selaku instansi yang khusus bertugas memberikan pelayanan perizinan langsung terhadap masyarakat. Pelayanan Terstruktur Satu Pintu(PTSP). Penyusunan PTSP diharapkan sanggup melaksanakan aktivitas rezim yang efisien serta efektif. Bagi Hardiyansyah,(2018) mendeskripsikan jika“ pelayanan bisa diartikan sebagai kegiatan yang diberikan untuk membantu, mempersiapkan, serta mengurus baik itu berbentuk barang ataupun pelayanan dari satu pihak ke pihak lain”

Diharapkan dengan terdapatnya suatu PTSP, Pemerintah sanggup memberikan pelayanan perizinan dengan cara terstruktur dengan mencermati situasi daerah wilayah serta pastinya masyarakatnya. Dalam perihal ini telah diresmikan sesuai Peraturan Menteri Dalam Negara No 138 Tahun 2017 mengenai Penyelenggaraan Pelayanan Terstruktur Satu Pintu Wilayah yang Merupakan tujuan dasar buat mempraktikkan prinsip- prinsip pelayanan ataupun Wilayah dalam bagan usaha pemenuhan kebutuhan warga ataupun dalam bagan penerapan determinasi peraturan perundang-undangan. Peraturan Menteri ini dimaksudkan selaku prinsip dalam penajaan PTSP Wilayah. Pastinya PTSP dibangun bersumber pada tujuan pemerintahan yakni: Diharapkan bisa tingkatkan mutu PTSP, Menciptakan proteksi serta kejelasan hukum pada warga, Membagikan akses yang lebih besar pada warga buat mendapatkan pelayanan prima, tingkatkan keringanan berupaya serta energi saing wilayah. Pembuatan PTSP Kota Sidoarjo selaku bentuk jelas Komitmen dan dedikasi dalam membagikan jasa yang lebih bagus serta diharpkan bisa membagikan jasa dengan cara terstruktur alhasil mempermudah warga pada bumi upaya buat kasus perizinan.

Motivation merupakan aspek motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seorang yakni perasaan sempurna dalam melaksanakan profesi. Factor dorongan ini berkaitan dengan apresiasi kepada individu yang berhubungan langsung dengan profesi. Yenni, Yenni 2. 2(2019): 27- 41 Ningsih, Arni , Gustria Monika, and Yenida Yenida. 2019" Dorongan Kegiatan Pegawai dalam Amatan Filosofi Keinginan Maslow.". sebuah motivasi Maslow Bagi Maslow sebuah motivasi merupakan hasil dari upaya seorang buat penuhi 5 keinginan pokok: fisiologis, keamanan, sosial, apresiasi serta aktualisasi diri. Keinginan itu bisa memunculkan titik berat dalam yang bisa pengaruhi sikap seorang. motivasi Kegiatan Pegawai Keinginan tingkatan yang lebih kecil wajib dipenuhi saat sebelum keinginan tingkatan yang lebih besar. Maslow melaporkan kalau sekali keinginan terkabul, tidak lagi jadi motivator sebab seseorang orang hendak mengutip aksi cuma buat penuhi keinginan yang belum terpenuhi. Keinginan Maslow diatur dengan keinginan fisiologis bawah, semacam hawa, santapan, air serta tidur, di bagian dasar serta aktualisasi diri kala seorang menggapai kemampuan penuh dalam hidup. Bagi Maslow, saat sebelum seorang bisa mengambil suatu tindakan buat penuhi keinginan di tingkatan manapun pada piramida, keinginan di bawahnya wajib telah terpenuhi..

Bila pelayanan yang diperoleh ataupun dirasakan serupa dengan yang diharapkan, maka kualitas akan pelayanan di persepsikan bagus serta memenuhi. Pada dasarnya memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik, pemerintah dapat memberikan motivasi terlebih dahulu terhadap aparat negara guna menjadikan seseorang dengan sikap saling tolong menolong terhadap masyarakat yang dapat dibidang sangat membutuhkan bantuan dari pelayanan setiap Badan Otonomi Daerah. Dengan demikian, motivasi pelayanan masyarakat amat bernilai untuk dimengerti serta dicermati dalam kaitannya dengan pelayanan karena sanggup memastikan keberhasilan seseorang pekerja dalam melakukan tugasnya, spesialnya karyawan penyelenggara pelayanan di sektor publik. selaku motivasi yang melingkupi agama, nilai, serta sikap yang melewati keperluan individu dan kebutuhan organisasi, mendesak seseorang pekerja(pegawai) buat melakukan bagus pada orang lain serta mengamalkan dedikasinya

untuk keselamatan institusi serta warga. Lalu Dalam menjalankan kegiatan organisasi ataupun pelayanan masyarakat dibutuhkan sumber daya manusia yang dimana diharapkan sanggup untuk berkontribusi yang baik kepada organisasi ataupun instansi agar tujuan sasaran organisasi tersebut dapat terwujud. Setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan kinerja para pegawai. keahlian karyawan untuk menciptakan pelayanan yang dilandasi oleh tindakan yang memiliki antusias untuk bekerja keras serta berupaya mempunyai Kerutinan untuk melaksanakan peningkatan evaluasi.

Memberikan pelayanan yang bagus pada para warga yakni merupakan persyaratan kesuksesan tujuan institusi pemerintahan. Dengan begitu, para karyawan memegang kontribusi bernilai, baik dalam memberikan pelayanan ataupun dalam mengatur administrasi yang bisa mendukung kesuksesan. Dalam hal ini pegawai pelayanan PTSP Kota Sidoarjo diharapkan mempunyai Etos Kerja. Etos Kerja merupakan seperangkat perilaku kerja yang melingkupi nilai- nilai yang menggerakkan, standar- standar yang akan digapai tercantum kepribadian utama, pikiran dasar, isyarat etik, isyarat akhlak, serta isyarat sikap, prinsip- prinsip yang mengolah (Adna Hamimi, 2019). Etos kerja merupakan sesuatu gairah kerja yang dipunyai oleh karyawan guna sanggup bekerja lebih bagus untuk mendapatkan nilai tambahan dalam sesuatu profesi(A Rahman, 2019). Bagi Anoraga, (2019), 205. “ Etos kerja merupakan sesuatu tindakan serta pemikiran sesuatu orang ataupun golongan pada kerja”. Bila pemikiran ataupun tindakan ditaksir kecil kepada sesuatu kehidupan, sehingga bisa dibilang seorang itu mempunyai etos kerja yang relatif kecil, serta kebalikannya bila orang memandang sesuatu tindakan selaku suatu yang terhormat kepada keberadaan orang sehingga bisa dibilang seorang itu mempunyai etos kegiatan yang relatif besar.

Jika pegawai pelayanan publik memiliki nilai Etos Kerja maka mereka akan mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaan, disiplin waktu ataupun standart sebuah Otonomi Daerah, serta dapat memiliki rasa bertanggung jawab yang cukup besar. Dengan adanya Etos Kerja akan menimbulkan pandangan dan sikap terhadap suatu pekerjaan sehingga diperlukannya sebuah motivasi kepada seluruh pegawai aparatur negara yang mayoritas bekerjanya adalah memberikan pelayanan terhadap masyarakat di Kota Sidoarjo. untuk mengukur kinerja karyawan ataupun pegawai Dinas Penanaman Modal serta PTSP Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dicoba ataupun tidak dicoba karyawan. Manajemen kinerja merupakan totalitas aktivitas yang dicoba buat menaikkan kemampuan industri ataupun institusi, tercantum kemampuan tiap- tiap orang serta golongan kerja di industri itu(Mathis serta Jackson dalam Masram, 2019) dengan memakai unsur yang mencakup, mutu kerja, ketelitian waktu, inisiatif, keahlian, serta komunikasi. Dengan adanya Pelayanan Prima tentunya dituntut dengan adanya Sumber Daya Manusia yang bagus, yang mampu mengusai seluruh problematika yang dihadapi masyarakat dengan memberikan informasi yang dapat diterima oleh masyarakat dengan baik, serta tentunya hal yang paling utama pada pelayanan prima adalah etika seseorang dalam berkomunikasi terhadap masyarakat . Kebanyakan kasus yang terjadi pada pelayanan yaitu keluhan masyarakat terhadap pelayanan, sehingga dapat mengakibatkan kurang percayanya masyarakat terhadap pemerintahan, selain itu pelayanan prima juga dapat berbentuk seperti fasilitas sarana maupun prasarana, agar masyarakat juga merasakan adanya pelayanan yang bagus. Pelayanan Prima menggambarkan arti sebutan“ excellent service” yang secara literal berarti pelayanan terbaik ataupun amat bagus. disebut amat bagus ataupun terbaik sebab pantas dengan standar pelayana yang resmi ataupun dipunyai lembaga pemberi pelayanan(kurniasari, 2019).

Pegawai aparatur negara diwajibkan mengetahui 3 hal dalam konsep pelayanan yang prima, yaitu sikap ataupun attitude, memberikan atensi penuh terhadap masyarakat yang sedang membutuhkan pelayanan, yang terpenting adalah tindakan pegawai dalam permasalahan yang dihadapi masyarakat dan apa yang mereka perlukan, menyadari sangat pentingnya pelayanan prima di suatu pemerintahan atau instansi lainnya maka diterapkannya di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo.

Berdasarkan Penjelasan Uraian tersebut yang dijelaskan pada Latar Belakang maka Peneliti melaksanakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo”.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dibuat sesuai dengan kondisi lapangan pada pengaruh motivasi, etos kerja, serta pelayanan prima terhadap suatu kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Penelitian ini dimulai sejak penyerahan proposal hingga penyelesaian penelitian, sekitar 3 Bulan. Dalam pengambilan data yang valid dibutuhkan waktu yang dapat dibbilang cukup lama, karena alokasi penelitian kurang dari waktu yang telah ditentukan, metode ini menggunakan angka statistik, penyajian dalam data, dan tentunya dengan analisis data, perhatian dari penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Subjek dan Objek dari penelitian ini ialah seluruh pegawai atau karyawan pada Dinas Instansi Penanaman Modal serta PTSP Kota Sidoarjo. Populasi dan sampel yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo, yang berjumlah 30 pegawai.

Analisis suatu data Kuantitatif merupakan pengelolaan data dengan kaidah matematik terhadap data angka ataupun numerik. Analisis data bertujuan untuk dimengerti apa yang ada dibalik keseluruhan data tersebut, menggolongkannya dan meringkas menjadi suatu data yang mudah dipahami, dan menciptakan pola umum yang muncul dari informasi itu. Analisa yang dipakai pada riset ini merupakan Regresi Linear Berganda, Validitas, Reliabilitas, Regresi Linear (Tes Uji t. Tes Uji f), serta Tes Uji Asumsi Klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan percobaan yang dipakai buat mengukur valid ataupun tidak validnya tiap statemen dalam angket. Bila angka r hitung r table serta bernilai positif, sehingga elemen persoalan ataupun penanda itu diklaim valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,617	0,3610	Valid
X1.2	0,667	0,3610	Valid
X1.3	0,627	0,3610	Valid
X1.4	0,687	0,3610	Valid
X1.5	0,591	0,3610	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Etos Kerja

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,365	0,3610	Valid
X2.2	0,665	0,3610	Valid
X3.3	0,732	0,3610	Valid
X4.4	0,737	0,3610	Valid
X5.5	0,573	0,3610	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Pelayanan Prima

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,658	0,3610	Valid
X3.2	0,507	0,3610	Valid
X3.3	0,768	0,3610	Valid
X3.4	0,860	0,3610	Valid
X3.5	0,796	0,3610	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,395	0,3610	Valid
Y.2	0,758	0,3610	Valid
Y.3	0,797	0,3610	Valid
Y.4	0,808	0,3610	Valid
Y.5	0,875	0,3610	Valid

Bersumber pada hasil tabel diatas membuktikan kalau seluruh instrumen pada variabel dinyatakan valid karena masing-masing item mempunyai r hitung > r tabel yang bernilai 0, 3610.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat buat mengukur sesuatu angket yang menggambarkan penunjuk dari variabel ataupun konstruk. Buat mencari nilai reliabilitas juru tulis hendak memakai metode *Cronbach Alpha*. dengan percobaan *cronbach's alpha*. Sesuatu variabel dibilang reliable bila memberikan nilai *cronbach s alpha* 0, 60.

Tabel 5. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivas	0,632	Reliable
Etos Kerja	0,557	Reliable
Pelayanan Prima	0,771	Reliable
Kinerja	0,792	Reliable

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan buat mengetahui apakah data terdistribusi normal ataupun tidak. Uji normalitas yang digunakan yaitu *one sample kolmogrov-smirnov* dengan tingkatan signifikan 0, 05. Apabila sig > 0, 05, maka data terdistribusi normal serta kebalikannya, bila sig < 0, 05, sehingga data tidak terdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,84976305
Most Extreme Differences	Absolute	0,158
	Positive	0,089
	Negative	-0,158
Test Statistic		0,158
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas membuktikan angka Kolmogro-Smirnov ataupun Asymp. Sig 0,053 < 0,05 maka bisa disimpulkan kalau data terdistribusi dengan cara normal. Dengan kata lain, bentuk regresi riset ini terdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji ini untuk mengenali apakah ada tidaknya tanda-tanda multikolonieritas didalam model regresi.

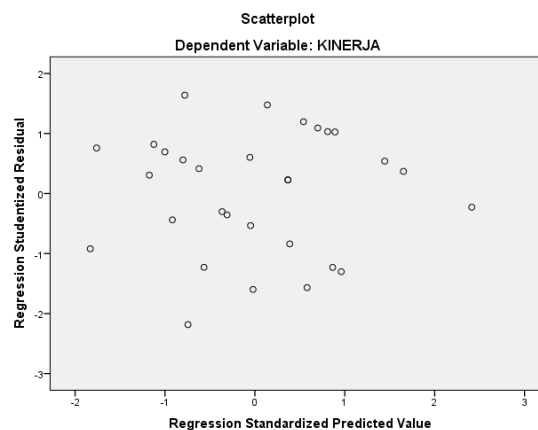
Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0,923	1,083
Etos Kerja	0,861	1,162
Pelayanan Prima	0,862	1,160

Berdasarkan tabel diatas, i masing– masing variabel bebas mempunyai angka tolerance 0, 1 serta angka VIF <10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas

Uji Heteroskedasitas

Dengan memandang diagram plot antara angka variabel terikat (SRESID) dengan residual (ZPRED). Apabila terdapat pola tertentu, semacam titik- titik yang membuat pola yang teratur (mengecil, meluas ataupun bergelombang) sehingga terjadi heteroskedastisitas. Bila tidak terdapat pola yang jelas dan titik- titik menyebar diatas serta dibawah ataupun diatas nilai 0 pada sumbu Y, sehingga terjadi homoskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat titik-titik plot menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda dipakai buat mengetahui pengaruh 2 variabel bebas(independent) ataupun lebih kepada satu variabel terikat(dependent).

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,897	7,011		0,271	0,789
Motivasi	0,483	0,175	0,452	2,759	0,010
Etos Kerja	0,418	0,221	0,321	1,889	0,070
Pelayanan Prima	0,038	0,164	0,039	0,232	0,818

Bersumber tabel didapat persamaan regresi linear berganda $Y = 1,897 + 0,483X_1 + 0,418X_2 + 0,038X_3$. Makna dari persamaan ini:

1. Nilai pada konstanta sebesar 1,897 yang mana jika variabel independen yang terdiri dari Motivasi, Etos kerja, serta Pelayanan prima bernilai 0 , sehingga Kinerja akan tetap bernilai sebesar 1,897.

2. Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,483 dan bernilai positif, artinya jika variabel Motivasi terus menjadi naik satu satuan dengan anggapan variabel yang lain tetap maka Kemampuan bakal bertambah sebesar 0,483
3. Koefisien regresi Etos kerja (X_2) sebesar 0,418 serta bernilai positif, artinya jika variabel Etos kerja semakin naik satu satuan dengan anggapan variabel yang lain tetap sehingga Kinerja hendak bertambah sebesar 0,418
4. Koefisien regresi Pelayanan prima (X_3) sebesar 0,038 dan bernilai positif, artinya jika variabel Pelayanan prima semakin naik satu satuan dengan anggapan variabel yang lain tetap sehingga Kinerja hendak bertambah sebesar 0,038.

Uji t

Uji t dipakai buat mengetahui pengaruh tiap- tiap variable independen pada variabel dependen. Berdasarkan tabel 8, diperoleh hasil:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $2,759 > t$ tabel $2,055$ dan nilai sig $0,010 < 0,05$.
2. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $1,889 < t$ tabel $2,055$ dan nilai sig $0,070 < 0,05$.
3. Pelayanan prima tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $0,232 > t$ tabel $2,055$ dan nilai sig $0,818 < 0,05$.

Uji f

Uji f dipakai buat mengetahui apakah variabel independen dengan cara bersama- sama ataupun simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F penelitian ini menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 serta membandingkan F hitung dengan F tabel ,yang ditentukan jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan F hitung $> F$ tabel, maka semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dengan cara bersama- sama pada variabel dependen.

Tabel 9. Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,640	3	18,213	4,772	,009 ^b
	Residual	99,227	26	3,816		
	Total	153,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan hasil uji f didapat nilai f hitung $> f$ tabel ($4,772 > 2,98$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$, yang berarti motivasi, etos kerja, dan pelayanan prima secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi pada kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja Pegawai. Ini dapat dijelaskan yakni semakin tinggi pemberian motivasi sehingga akan berdampak pada kepuasan masyarakat atas upaya pemberian pelayanan, dalam kepercayaan, nilai diri seorang pegawai serta sikap yang baik terhadap masyarakat.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja seorang pegawai tidak dapat mempengaruhi kinerja karena karakteristik etos kerja seperti keinginan pada kegiatan kerja keras serta kemampuannya untuk menaikkan kepribadian akhlak tidak dikembangkan pada pelatihan pegawai aparatur negara. Sehingga seorang pegawai tidak memperhatikan bagaimana karakter moral diri sendiri dan masyarakat. Hasil ini mendukung riset yang dicoba oleh Kembuan, Tewel, serta Trang (2018).

Pengaruh Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis diatas menunjukkan bahwa pelayanan prima tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Bagi(Mukarom Zaenal serta Wijaya Laksana, 2018) pelayanan prima merupakan pelayanan yang baik ataupun amat bagus, diucap baik ataupun terbaik sebab sesuai dengan standart pelayanan yang resmi ataupun dipunyai institusi pemberi layanan.

Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan diperoleh hasil bahwa motivasi, etos kerja, dan pelayanan prima secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dijelaskan bahwa ketiga perihal ini pastinya amat mempengaruhi kepada kemampuan karyawan khususnya dari aparatur negara yang ditugaskan untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan standar dan karakteristik pegawai. Hal ini sangat sesuai dengan yang diharapkan masyarakat untuk menerima pelayanan pemerintahan yang baik. Motivasi dianggap sangat penting untuk pembinaan terhadap pegawai agar kinerja yang dinilai dapat memberikan contoh moral yang baik terhadap masyarakat yang membutuhkan, sikap yang diberikan baik maka pandangan masyarakat terhadap kinerja pegawai juga baik.

SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $2,759 > t$ tabel $2,055$ dan nilai sig $0,010 < 0,05$.
2. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $1,889 < t$ tabel $2,055$ dan nilai sig $0,070 < 0,05$.
3. Pelayanan prima tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $0,232 > t$ tabel $2,055$ dan nilai sig $0,818 < 0,05$.
4. Motivasi, etos kerja, dan pelayanan prima secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan f hitung $> f$ tabel ($4,772 > 2,98$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$

Saran

1. Pemerintahan seharusnya memberikan pembinaan sebagai bentuk perhatian terhadap aparatur negara agar tujuan dibentuknya Otonomi Daerah dapat membantu masyarakat dengan sikap, moral, dan etika yang baik.
2. Hendaknya sebagai pegawai aparatur negara memperhatikan sikap dalam pelayanan sehingga dapat sesuai dengan kualifikasi dan karakteristik standar pegawai pelayanan sehingga masyarakat dapat merasa puas dengan apa yang sudah diberikan oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
Sri Langgeng Ratnasari Dan Yenni Hartati, Manajemen Kinerja Dalam Organisasi, (Pasuruan: Qiara Media, 2019), 205.

- Hardiyansyah, Hardiyansyah (2018) *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator Dan Implementasinya*. Gava Media, Yogyakarta. Isbn 978-602-7869-71-4
- Ningsih, Arni Utama, Gustria Monika, and Yenida Yenida. "Motivasi Kerja Karyawan Dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow." *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis* (2019): 133-142.
- Yenni, Yenni. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2.2 (2019): 27-41.