

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA PEKANBARU

Machyar Hadi Azra

Universitas Riau

Email: machyar.hadi1073@student.unri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the direct influence of work motivation, non-financial compensation, and work ethic on the performance of employees at the Department of Population Control and Family Planning in Pekanbaru City. This research employs a quantitative approach. The population of the study consists of all 35 employees of the department, who also serve as the research sample using a saturated sampling technique. The analytical methods used in this study include descriptive statistical analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination, with a significance level of 0.05. Data processing was conducted using the SPSS version 26 software. The results of the study indicate that work motivation, non-financial compensation, and work ethic have a positive and significant effect on the performance of employees at the Department of Population Control and Family Planning in Pekanbaru City.

Keywords: Motivation, Non-Financial Compensation, Work Ethic, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru sebagai objek penelitian. Metode pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh yaitu sebanyak 35 responden. Metode analisa yang digunakan dalam pengolahan data penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05. Adapun pengolahan data penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi Non Finansial, Etos dan Kinerja Pegawai

Article history

Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 1492
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara efektif. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Nurftriani, 2022). Kinerja merupakan indikator keberhasilan pengelolaan SDM dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi berupaya meningkatkan kinerja pegawainya melalui pengembangan berbagai aspek, termasuk motivasi kerja, kompensasi non finansial, dan etos kerja. Ketiga aspek ini saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala staf umum dan kepegawaian, ditemukan bahwa terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang disiplin PNS yang mengacu pada PP No. 94 Tahun 2021, di antaranya yaitu ditemui tidak disiplin dan tidak loyal pegawai dalam menjalankan pekerjaan maupun tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya, dapat dilihat pada tabel absensi 1.1 masih adanya pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan organisasi seperti tidak masuk kerja atau alpa, datang terlambat, tidak mengikuti upacara, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, pulang sebelum selesai jam kerja, keluar tanpa kegiatan, dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan. Kondisi ini disebabkan oleh banyak faktor termasuk di antaranya faktor disiplin, motivasi, etos kerja dan jarak tempuh dari pegawai terhadap dinas tersebut yang menjadi tempat menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan kepala staf umum dan kepegawaian, diketahui bahwa terdapat permasalahan yang terjadi saat ini terkait ketidakefektifan distribusi beban kerja antar pegawai pada tiga bidang, yaitu Bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan dan Pergerakan, Bidang Keluarga Berencana, serta Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga. Kondisi ini menunjukkan bahwa beberapa unit kerja mengalami penumpukan tugas, sementara unit lainnya memiliki beban kerja yang relatif lebih ringan, sehingga pelaksanaan kegiatan tidak berjalan optimal. Permasalahan ketidakseimbangan beban kerja tersebut terjadi karena keterbatasan sistem perencanaan kebutuhan pegawai yang belum diperbarui secara berkala. Ketidakakuratan data kebutuhan pegawai menyebabkan proses penataan pegawai tidak berjalan sesuai perkembangan tugas dan fungsi organisasi. Akibatnya, pegawai yang tersedia sering kali harus melaksanakan pekerjaan di luar bidang kompetensinya. Situasi ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti penurunan kinerja, ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas, serta potensi terjadinya miskomunikasi dan konflik internal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Moeheriono (2017) kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Lalu menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang baik dari segi kualitas maupun

kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya searah dengan tugas yang diberikan organisasi, tidak melanggar hukum, moral dan etika yang berlaku.

Untuk mengukur kinerja pegawai DPPKB dapat dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang mengacu pada Permen PANRB No. 6 Tahun 2022, indikator kinerja meliputi:

1. Berorientasi Pelayanan
2. Akuntabel
3. Kompeten
4. Harmonis
5. Loyal
6. Adaptif
7. Kolaboratif

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Kemudian menurut Winardi (2016) Bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia. Berdasarkan defenisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan pada sebuah organisasi. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017):

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab kerja
4. Kemajuan atau pengembangan karir
5. Pekerjaan itu sendiri

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik ataupun psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksana tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan (Mondy, 2016). Kompensasi non finansial merupakan bentuk penghargaan atas balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuan perusahaan untuk keberadaan pegawai dalam jangka panjang dalam sebuah perusahaan. Baik dengan memberikan rasa aman, finansial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pegawai sehingga pegawai dapat beraktivitas dengan tenang dan meningkatnya kinerja serta dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah organisasi. Indikator kompensasi non finansial menurut Fredriksz (2018) yaitu:

1. Lingkungan kerja yang nyaman
2. Tantangan dalam bekerja
3. Rekan kerja yang menyenangkan
4. Fasilitas
5. Cuti kerja

Etos Kerja

Menurut Ginting (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Kemudian menurut Hamimi, (2019) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur. Indikator etos kerja menurut Lawu, et al, (2019) yaitu:

1. Kerja Keras
2. Disiplin
3. Jujur
4. Tekun

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris (Tanzeh, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu metode kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013).

Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Analisis validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus di ukur alat itu (Nasution, 2009).

Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama.

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1.

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogorow-Smirnov adalah sebagai berikut:

- Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Di antara variabel independen terdapat korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data cross section daripada time series. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data time series bebas dari heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut.

3. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (*T-test*)

Hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap suatu rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat. Disebut sementara sebab jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan bukan fakta empiris yang diperoleh pengumpulan data (Sugiyono, 2012).

2. Uji Simultan (*F-test*)

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja, kompensasi non finansial dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

- Apabila F hitung lebih kecil dari F tabel maka H_0 diterima.
- Apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda menggambarkan hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh tiga variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari

lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $R^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Oleh sebab itu, nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian, maka peneliti memberi pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas didalam penelitian secara bertahap.

Hasil uji parsial (uji T)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	14.332	3.601		3.980	.000
	Motivasi Kerja	.257	.100	.370	2.564	.015
	Kompensasi Non Finansial	.184	.107	.260	1.722	.035
	Etos Kerja	.333	.182	.271	1.825	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2025

Pada variabel Motivasi Kerja, diperoleh nilai t hitung (2,564) > t tabel (1,695) dan signifikansi (0,015) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H1 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Pada variabel Kompensasi Non Finansial, diperoleh nilai t hitung (1,722) > t tabel (1,695) dan signifikansi (0,035) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H2 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja.

Pada variabel Etos Kerja, diperoleh nilai t hitung (1,825) > t tabel (1,695) dan signifikansi (0,018) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H3 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja.

Hasil uji simultan (uji F)

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	72.806	3	24.269	6.557	.001 ^b
	Residual	114.737	31	3.701		
	Total	187.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Non Finansial

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, didapatkan nilai f hitung sebesar 6,557 pada derajat bebas 1(df_1) = jumlah variabel - 1 = 3 - 1 = 2, dan derajat bebas 2(df_2) = $n - k - 1$ = 35 - 3 - 1 = 31, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen. Nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,911 dengan demikian f hitung (6,557) > f tabel (2,911) pada tingkat signifikansi 0,001.

Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi Kerja, Kompensasi Non Finansial dan Etos Kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru.

Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.329	1.924

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Non Finansial

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari hasil uji pada tabel tersebut jika dilihat dari output model summary, dapat diketahui $Adjusted R^2$ sebesar 0,329. Besarnya angka koefisien determinasi ($adjusted R^2$) 0,329 atau sama dengan 32,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel independent terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), dan Etos Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja (Y) sebesar 32,9%. Sedangkan 67,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru. Hasil tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai sig (0,015) lebih kecil dari nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif keseluruhan dipersepsikan responden sudah baik, namun perlu adanya peningkatan pada beberapa aspek seperti prestasi kerja dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Hal ini menjadi perhatian bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru untuk mencari solusi bagaimana pegawai mendapat motivasi tinggi dan memberikan kontribusi lebih sehingga nantinya memberikan output dalam kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru. Hasil tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai sig (0,035) lebih kecil dari nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial yang dirasakan oleh pada responden atau pegawai sudah bagus untuk mengkomidir mereka dalam bekerja maupun membuat pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif keseluruhan dipersepsikan responden sudah baik, namun perlu adanya peningkatan pada beberapa aspek seperti tantangan dalam bekerja dan lingkungan kerja. Hal ini menjadi perhatian bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru untuk memberikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk pegawai beraktivitas.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru. Hasil tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai sig (0,018) lebih kecil dari nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja positif yang berakar pada kerja keras, disiplin, jujur dan tekun maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif keseluruhan dipersepsikan responden sudah sangat baik, namun perlu adanya peningkatan pada beberapa aspek seperti kedisiplinan, kejujuran dan ketekunan. Hal ini menjadi perhatian bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru untuk menumbuhkan ikatan emosional pegawai dengan organisasinya sehingga memiliki rasa kesetiaan dan patuh yang tinggi pada kebijakan yang berlaku.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Non Finansial dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru. Hasil tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai sig (0,001) lebih kecil dari nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah menjalankan pekerjaannya sesuai standar yang ditentukan organisasi. Tentunya ini perlu dipertahankan agar kedepannya akan berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai yang juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan output SPSS 26 keseluruhan dipersepsikan responden sudah baik, namun perlu adanya peningkatan pada beberapa aspek seperti berorientasi pada pelayanan serta kemampuan kolaboratif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja mampu mempengaruhi keberlangsungan kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai maka akan sangat membantu perkembangan yang ada pada organisasi tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru. Artinya dengan adanya motivasi kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai yang baik. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan atas motivasi kerja pegawai, sehingga H1 pada penelitian ini diterima.
2. Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru. Artinya, semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Sehingga H2 pada penelitian ini diterima.
3. Etos kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru. Artinya, dengan adanya etos kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai yang baik. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan atas etos kerja pegawai, sehingga H3 pada penelitian ini diterima.
4. Motivasi kerja, kompensasi non finansial dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pekanbaru, sehingga H4 pada penelitian ini diterima. Artinya, semakin tinggi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja pegawai.

Akan tetapi, apabila salah satu dari variabel tersebut tidak berjalan optimal maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan permasalahan pada indikator yaitu berorientasi pelayanan yang masih kurang, belum maksimalnya pelayanan yang diberikan pegawai dan penyelesaian pekerjaan yang belum maksimal untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. and Hafidzi, A.H. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4 No. 1, 47-62
- Adinda, T.N., Firdaus, M.A. and Agung, S. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Vol. 1 No.3, 134-143.
- Ekhsan, M. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13 No.1, 1-13.
- Fredriksz, G. (2018). "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 143-152.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, and Erika, V. (2021). "The Influence of Work Ethics, Work Engagement and Personality On Employee Performance", *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, Vol. 1 No. 1. 71-78
- Lawu, S. H., Sulaiha, A., & Lestiowati, R. (2019). "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur", *Ilmu Penelitian Manajemen*, Vol. 2 No 1, 51-60.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 6 No. 3, 142-150.