

Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Seluma

Sita Paramita¹⁾; Ida Anggriani²⁾; Bahman Effendi³⁾

^{1,2,3)}Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ sitaparamita27@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 Januari 2026]

Revised [01 April 2026]

Accepted [06 April 2026]

KEYWORDS

Work Ethic, Leadership Style, Reward.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma dalam memberikan pelayanan publik yang optimal, yang salah satunya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti etos kerja, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, gaya kepemimpinan, dan reward terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode angket dan metode analisis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma yang berjumlah (35 orang), dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis uji validitas, realibilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 24. Hasil pengujian regresi berganda semuanya mengalami kenaikan dari nilai 0, artinya terjadi hubungan positif dan searah dari koefisien etos kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan reward (X3). Hasil uji t menunjukkan Etos Kerja (X1) menunjukkan thitung 2.472 > t tabel 1.692 dan signifikansi 0,019 < 0,05, hasil uji Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan thitung 2.064 > t tabel 1.692 dan signifikansi 0,047 < 0,05, hasil uji Reward (X3) menunjukkan thitung 2.054 > t tabel 1.692 dan signifikansi 0,048 < 0,05, berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 4.452 > 2,660, maka disimpulkan bahwa menerima hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Etos Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan, Reward (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada Tingkat signifikansi 0,010 < 0,05. Maka etos kerja, gaya kepemimpinan, dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of improving employee performance at the Seluma Regency Library and Archives Service in providing optimal public services, one of which is influenced by internal and external factors such as work ethic, leadership style, and the reward system implemented. This study aims to examine the influence of work ethic, leadership style, and rewards on employee performance at the Library and Archives Office of Seluma Regency. This research is quantitative in nature, using questionnaires and analysis methods. The population in this study consists of all employees of the Library and Archives Office of Seluma Regency, totaling 35 people, with the sampling technique using a census sampling method. Data were collected through questionnaires and then analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing with the assistance of SPSS 24 software. The results of the multiple regression testing all showed an increase from a value of 0, meaning there is a positive and direct relationship from the coefficients of work ethic (X1), leadership style (X2), and reward (X3). The t-test results showed that Work Ethic (X1) had a t-count of 2.472 > t-table 1.692 and a significance of 0.019 < 0.05, the Leadership Style (X2) test showed t-count 2.064 > t-table 1.692 and significance 0.047 < 0.05, and the Reward (X3) test showed t-count 2.054 > t-table 1.692 and significance 0.048 < 0.05. Based on the comparison of the F-count value with the F-table value, the F-count is greater than the F-table value, namely 4.452 > 2.660; therefore, it is concluded that the hypothesis is accepted, meaning there is a simultaneous effect of Work Ethic (X1), Leadership Style, and Reward (X3) on the performance (Y) of employees at the Seluma Regency Library and Archives Office. This is evident from the significance level of 0.010 < 0.05. Thus, work ethic, leadership style, and rewards have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan

sesuai tuntutan perkembangan masyarakat (Yusuf, 2019). Etos kerja adalah sikap moral paling dasar dari seseorang yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya maka dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan sikap atau moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaan. Jika etos kerja yang dimilikinya itu negatif, maka kemungkinan besar individu tersebut tidak akan dapat memberikan prestasinya yang paling optimal. Hal ini dikarenakan ketidakpeduliannya terhadap perannya dalam memberikan prestasi dan perilaku yang optimal demi perusahaan tempatnya bekerja (Endrianto, 2021). Pencapaian keinginan didalam sebuah SDM merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif, efisien, produktif, dan kompetitif. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja aparatur merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan aparatur pemerintah yang profesional, berkualitas dan berkompetensi dalam menjalankan tugasnya (Yusuf, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan bawahan. Kepemimpinan penuh dengan pemimpin yang imajinatif, inspiratif, dan cakap yang dapat memenuhi tugasnya sebagai pengarah tindakan. Pada hakekatnya pemimpin adalah orang yang mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu mempengaruhi sekelompok orang yang dipimpinnya. Ketika seorang pemimpin kurang memperhatikan mereka dan tidak mau mendengarkan kekhawatiran apapun dari para pengikutnya, bagaimana seorang bawahan bisa merasa bersemangat dalam bekerja. Untuk memungkinkan peningkatan kinerja pegawai, pemimpin sangatlah penting (Bohalima, 2024).

Reward adalah imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar pegawai menjadi senang, giat semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Salah satu permasalahan pegawai bisa turun karena pengaruh reward kurang tepat sehingga perusahaan harus lebih menyadari pentingnya pengaruh yang tepat dengan cara meningkatkan kinerja pegawai salah satunya lewat pemberian reward akan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai secara nyata (Adolfina and Lumintang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meraih sukses diperlukan seperangkat sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima. Pentingnya suatu perilaku yang baik dalam pekerjaan dapat berpengaruh pada kinerja dalam diri seorang pegawai dengan demikian aktivitas pekerjaan pegawai juga bisa meningkat dan berkembang dengan seiringnya pegawai menunjukkan kualitas dalam pekerjaannya (Setyawati and Cori, 2023).

LANDASAN TEORI

Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan dengan etos kerja yang baik yang diterapkan oleh pegawainya dapat menjadi sebuah nilai tambah dalam penilaian kinerja diberikan oleh perusahaan atau instansi. Tentunya di dalam etos kerja setiap pegawai merupakan suatu perilaku yang didasari dari dalam diri pegawai.

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang di gunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan membimbing serta memotivasi karyawan sehingga di harapkan akan menghasilkan produktifitas yang tinggi (Yusuf, 2019). Satu pendapat mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain.

Reward

Reward adalah sebuah bentuk pemberian balas jasa yang berikan kepada seseorang atas prestasi kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Reward adalah sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja maupun tidak sengaja sebagai imbalan atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang telah menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Sofiaty, 2021).

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan pada setiap item pertanyaan dengan membandingkan hasil antara r hitung dengan r tabel, dimana $df = n - 2$ dengan tingkat signifikan 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid. Semakin tinggi validitasnya, maka semakin tinggi mendekati jarak bahwa kuesioner dapat dijadikan alat untuk mengukur (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan dalam instrumen kuesioner dinyatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka variabel yang diuji reliabel (Ghozali, 2018).

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen den faktor sebagai prediktor yang dimanipulasi (dinaik-turunkan peningkatannya).

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Dalam penelitian ini jumlah sampel penelitian yang diperoleh sebanyak 35 responden, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan nilai ($df = n - 2 = 35 - 2 = 33$) maka dapat diketahui bahwa r tabel sebesar 0.333. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut sudah valid. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 24. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS diperoleh data berikut ini:

Tabel 1 Rangkuman hasil uji validitas

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	r-tabel	Ket
Etos kerja (X1)	X1.1	0,665	0.333	Valid
	X1.2	0,561	0.333	Valid
	X1.3	0,741	0.333	Valid
	X1.4	0,635	0.333	Valid
	X1.5	0,586	0.333	Valid

	X1.6	0,577	0.333	Valid
	X1.7	0,846	0.333	Valid
	X1.8	0,577	0.333	Valid
	X1.9	0,698	0.333	Valid
	X1.10	0,533	0.333	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,511	0.333	Valid
	X2.2	0,557	0.333	Valid
	X2.3	0,478	0.333	Valid
	X2.4	0,362	0.333	Valid
	X2.5	0,592	0.333	Valid
	X2.6	0,655	0.333	Valid
	X2.7	0,654	0.333	Valid
	X2.8	0,501	0.333	Valid
	X2.9	0,450	0.333	Valid
	X2.10	0,530	0.333	Valid
Reward (X3)	X3.1	0,544	0.333	Valid
	X3.2	0,499	0.333	Valid
	X3.3	0,578	0.333	Valid
	X3.4	0,411	0.333	Valid
	X3.5	0,520	0.333	Valid
	X3.6	0,369	0.333	Valid
	X3.7	0,405	0.333	Valid
	X3.8	0,529	0.333	Valid
	X3.9	0,595	0.333	Valid
	X3.10	0,436	0.333	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,749	0.333	Valid
	Y2	0,710	0.333	Valid
	Y3	0,718	0.333	Valid

	Y4	0,738	0.333	Valid
	Y5	0,718	0.333	Valid
	Y6	0,811	0.333	Valid
	Y7	0,807	0.333	Valid
	Y8	0,754	0.333	Valid
	Y9	0,704	0.333	Valid
	Y10	0,441	0.333	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat reliabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0.6 (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 24.

Tabel 2 Uji reliabilitas

Variabel	Nilai alpha (α) Cronbach > 0,60	No of item	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,873	10	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,879	10	Reliabel
Reward (X3)	0,879	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0,874	10	Reliabel

Sumber: Kuesioner yang diolah, 2025

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen.

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.758	11.555		.239	.813
	Etos Kerja (X1)	.306	.124	.377	2.472	.019
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.467	.226	.338	2.064	.047
	Reward (X3)	.512	.249	.312	2.054	.048

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Kuesinoner dan diolah, 2025

Uji Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.233	4.363

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Reward (X3)

Sumber: kuesioner yang diolah, 2025

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji Etos Kerja (X1) menunjukkan thitung 2,472 > t tabel 1,692 dan signifikansi 0,019 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti Etos Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma. Hal ini karena semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tampilkan. Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma memiliki semangat kerja tinggi, disiplin, tanggung jawab yang kuat, dan melaksanakan tugas dengan lebih baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lawu dkk, (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di terima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil uji Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan thitung 2,064 > t tabel 1,692 dan signifikansi 0,047 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma pimpinannya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi, serta meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemimpinnya mampu memberikan keteladanan, komunikasi terbuka, dan memperhatikan kebutuhan bawahannya. Pemimpinnya mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Kartini Kartono, (2008:34) bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di terima.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Reward (X3) menunjukkan thitung 2,054 > t tabel 1,692 dan signifikansi 0,048 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti Reward (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma. Pemberian penghargaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma baik dalam bentuk finansial (insentif, bonus) maupun non finansial (pengakuan, pujian) terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Pegawainya merasa dihargai atas hasil kerjanya dan memiliki dorongan lebih kuat untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini mendukung penelitian Sari et al, (2021) yang menyatakan bahwa imbalan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di terima.

Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Reward Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 4,452 > 2,660, maka disimpulkan bahwa menerima hipotesa, artinya ada pengaruh secara simultan antara Etos Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan, Reward (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada Tingkat signifikansi 0,010 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara etos kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan yang efektif, serta pemberian reward yang adil mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma secara optimal. Faktor ketiga tersebut saling berhubungan dan saling memperkuat dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab terhadap hal tersebut. Temuan ini sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu (etos kerja), faktor kepemimpinan, dan faktor organisasi (imbalan). Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa etos kerja, gaya kepemimpinan, dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian regresi berganda dari koefisien Etos kerja (X1) sebesar 0,306, koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,467, dan koefisien regresi variabel Reward (X3) sebesar 0,512, semuanya mengalami kenaikan dari nilai 0. Artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Etos Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Reward (X3) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma.
2. Hasil uji Etos Kerja (X1), menunjukkan thitung $2,472 > t$ tabel $1,692$ dan signifikansi $0,019 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Etos Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma. Hasil uji Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan thitung $2,064 > t$ tabel $1,692$ dan signifikansi $0,047 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma. Hasil uji Reward (X3) menunjukkan thitung $2,054 > t$ tabel $1,692$ dan signifikansi $0,048 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Reward (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma.
3. Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu $4,452 > 2,660$, maka disimpulkan bahwa menerima hipotesa, artinya ada pengaruh secara simultan antara Etos Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan, Reward (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada Tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$.

Saran

1. Bagi pimpinan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma diharapkan agar pimpinan dapat terus meningkatkan standar gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan inspiratif. Pimpinan hendaknya memberikan Arahan yang jelas, berpikiran terbuka terhadap masukan bawahan, serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai. Selain itu, pimpinan juga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan membangun hubungan kerja yang selaras dengan seluruh pegawai, sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang semakin baik.
2. Bagi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma diharapkan agar seluruh pegawai senantiasa menumbuhkan dan mempertahankan etos kerja yang baik, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan semangat dalam bekerja. Pegawai perlu terus berupaya meningkatkan kualitas diri, bekerja dengan penuh integritas, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan teknologi informasi yang mendukung pelaksanaan tugas. Etos kerja yang tinggi akan membantu menciptakan citra positif bagi instansi dan mempercepat tercapainya organisasi.
3. Bagi instansi/organisasi, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Seluma diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap sistem reward yang telah diterapkan agar semakin adil, transparan, dan berorientasi pada prestasi kerja. Pemberian penghargaan sebaiknya tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga dalam bentuk non-finansial seperti sertifikat, kesempatan pelatihan, atau promosi jabatan. Hal ini penting agar pegawai merasa dihargai atas kontribusi mereka terhadap kemajuan organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup dan jumlah variabel yang diperiksa secara teliti. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi lain agar hasilnya dapat dibandingkan dan memperluas generalisasi temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, Yuyun J.H. Abdullah¹, dan Genita G. Lumintang. 2021. "Y. J. H. Abdulah., Adolfina., G. G. Lumintang. Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Kota Ternate Jurnal Emba Vol. 9 No. 1 Januari 2021," 9 (1): 1076–88.

- Agustinah, Niken, Farid Agushybana, dan Chriswardani Suryawati. 2020. "Hubungan Motivasi , Pelatihan , Lingkungan Kerja , Reward Dan Punishment , Beban Kerja , Serta Kompensasi Dengan Kinerja DPJP Dalam Melaksanakan Perbaikan Dokumen Klinis" 5 (1): 17–27.
- Ahmad Gunawan, Edi Sopandi. 2023. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bintang Toedjoe Cikarang Ahmad" 11 (1): 1–9.
- Bohalima, Adriana Yeria. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam" 7 (2): 254–64.
- Endrianto, Tarmizi. 2021. "4 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang" 3.
- Ketut, Ni, Dewi Widhiastuti, I Nyoman Gede Astina, Ni Wayan, dan Mega Sari. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan" 02 (4): 1000–1013.
- Marisi Butarbutar , Efendi , Sudung Simatupang, Midun Sianturi. 2021. "Pembuat: Jurnal Manajemen Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematang siantar" 7 (Mei): 116–24.
- Pio, Meisy Anggoman Riane J, dan Wehelmina Rumawas. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan" 14 (3).
- Prety Diawati, Nabilla Noorsyafira, dkk. 2024. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kota Padang" 5: 396–403.
- Redianis, Ni Luh, Anak Agung, Bagus Mutiara, Arsana Putra, Rosvita Flaviana Osin, Akademi Komunitas, dan Manajemen Perhotelan. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Solusi Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Di Kabupaten Badung" 15 (1): 27–38.
- Setyawati, Kiki, dan Catarina Cori. 2023. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Kota Bekasi" 5 (2): 116–23.
- Sofiati, Evi. 2021. "Pengaruh Pahala Dan Hukuman" 15 (1): 34–46.
- Yusuf, Lukman. 2019. "Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan."