

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan otonomi daerah salah satunya adalah kesiapan sumber daya manusia yang mengerti dan memahami tujuan dari pemekaran daerah. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, ditujukan untuk kesiapan sumber daya manusia dalam hal ini adalah kepegawaian daerah dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan sumber daya alam. Peningkatan sumber daya manusia tersebut tak terlepas dari kesiapan kepegawaian daerah yang disebut dengan aparatur. Pengadaan pegawai atau aparatur merupakan langkah awal yang menunjukkan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila aparatur tersebut berkompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi akan relatif mudah dicapai (Thamrin, 2020)

Melaksanakan tugas mulia sebagai aparatur, diperlukan seorang pegawai yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab menjalankan tugas pemerintah. Namun, berbagai tuntutan itu tidaklah terbentuk secara otomatis, banyak langkah yang meski direncanakan, dilakukan, dan dinilai secara sistematis dan konsisten belum terlaksana dengan baik. Pada konteks ini, terlebih di era otonomi daerah seperti sekarang ini. Penataan sumber daya aparatur yang profesional dalam manajemen otonomi daerah harus diprioritaskan, karena reformasi dibidang administrasi pemerintah mengharapkan hadirnya aparatur yang lebih berkualitas, lebih mampu mengembangkan fungsi-fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pembangunan sosial ekonomi. Menurut Thamrin (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya permintaan terhadap sumber daya manusia antara lain faktor lingkungan eksternal, organisasi dan persediaan pegawai.

Sumber daya aparatur merupakan kekayaan utama sebuah organisasi maupun instansi, terutama di kantor instansi pemerintah karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas pemerintahan. Setiap instansi yang

memiliki predikat yang baik pasti akan memiliki seorang pemimpin yang mumpuni serta memiliki pegawai yang juga mumpuni. Sehingga penting bagi sebuah instansi pemerintah terutamanya untuk dapat mengoptimalkan sumber daya aparatur yang dimiliki sesuai dengan fungsinya agar dapat menjadi aset yang berkualitas dan unggul. Sehingga wujud nyatanya dapat dilihat melalui prestasi kerja pegawai.

Wujud nyata dari prestasi kerja bisa kita amati dari hasil pengamatan kinerja sumber daya aparatur yang dinilai oleh Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember. Prestasi kerja tidak hanya diamati namun juga perlu dijadikan acuan untuk suatu instansi pemerintah bisa dikatakan berhasil dalam menunjang kinerja para aparatur. Semakin besar persentase prestasi kerja yang dihasilkan oleh aparatur maka semakin tinggi pula keberhasilan suatu instansi dalam mengelola dan mencapai visi misi yang dituju instansi. Sehingga prestasi merupakan hal yang penting untuk menunjang keberhasilan suatu instansi.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya (Sunyoto, 2015). Selain itu menurut Mangkunegara (2013) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga perlu dievaluasi setiap periode, hal ini guna mengidentifikasi keadaan hasil kerja pegawai pada jangka waktu tertentu. Selain itu prestasi kerja juga bertujuan untuk mengetahui hambatan serta rintangan yang akan dan telah dihadapi. Serta bertujuan untuk mengukur apakah prestasi kerja pegawai sejauh ini sudah cukup efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan sebuah instansi pemerintah.

Prestasi kerja menurut Edy (2014) dalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintah dapat diukur dengan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu serta absensi. Berdasarkan indikator tersebut bagian sumber daya manusia atau departemen personalia maupun manajemen dapat mengukur prestasi atas kinerja para aparatur sebagai tolak ukur aparatur yang berprestasi dibidangnya masing-masing. Indikator prestasi kerja

juga sebagai umpan balik pelaksanaan kerja yang memungkinkan aparatur, manajer serta bagian umum dan kepegawaian di setiap instansi dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan aparatur.

Kabupaten Jember merupakan sebuah wilayah kabupaten yang merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Provinsi Jawa Timur. Kabupaten Jember terbagi menjadi 31 kecamatan terdiri atas 28 kecamatan dengan 226 desa dan 3 kecamatan dengan 22 kelurahan. Berdasarkan kecamatan yang membawahi 22 kelurahan yaitu terdiri dari Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang. Secara administratif Lurah bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Camat sebagai kepala organisasi perangkat daerah.

Peraturan Bupati Jember No 29 Tahun 2021 yang mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kecamatan di Kabupaten Jember. Kecamatan sendiri merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah. Sedangkan camat adalah seorang pemimpin dan koordinator penyelenggaraan Pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan dari Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas Pemerintahan umum.

Peraturan Bupati Jember No 30 Tahun 2021 yang mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kelurahan di Kabupaten Jember. Kelurahan merupakan perangkat kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas camat. Sedangkan lurah mempunyai tugas membantu Camat dalam memimpin, melaksanakan, mengkoordinasikan, merumuskan tujuan dan sasaran penyelenggaraan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah Kelurahan sesuai dengan urusan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat, pelayanan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, pembinaan lembaga kemasyarakatan dan melaksanakan tugas pemerintahan lainnya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

Dalam penjelasan diatas terdapat satu wilayah kota administratif yang ada di Kabupaten Jember yaitu Kecamatan Kaliwates, Kecamatan Sumpersari dan Kecamatan Patrang. Kecamatan tersebut merupakan kecamatan yang termasuk dalam wilayah administratif yang bertanggung jawab langsung pada bupati mulai tingkat camat dan lurah. Ketiga kecamatan tersebut merupakan sebuah instansi pemerintah yang berada dibawah naungan Kecamatan Kaliwates, Sumpersari dan Patrang Kabupaten Jember.

Kecamatan tersebut dan seluruh instansi pemerintah daerah Jember bertujuan untuk melayani masyarakat. Tujuan organisasi akan tercapai apabila instansi yang berada dibawah naungan Kecamatan Kaliwates, Sumpersari dan Patrang lebih memperhatikan pegawainya. Prestasi kerja yang akan diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Jember terhadap karyawannya yaitu *reward* berupa TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Semakin baik kinerja maka prestasi kerja yang dilakukan seorang aparatur akan semakin tinggi TPP yang diterima oleh aparatur tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan dan pra *survey* yang dilakukan, diketahui bahwa prestasi kerja karyawan Kecamatan Kaliwates, Sumpersari dan Patrang Kabupaten Jember perlu ditingkatkan untuk kesejahteraan pegawai tersebut yang nantinya akan mendapatkan *reward* berupa TPP.

Pengukuran TPP dapat dilihat melalui hasil capaian setiap pegawai ASN. Pencapaian tersebut bertujuan untuk menentukan seberapa besar TPP yang harus diberikan oleh pemerintah atas kinerja yang telah pegawai ASN tersebut lakukan setiap bulannya. Pencapaian tersebut kemudian diukur dengan target yang kemudian dibandingkan dengan capaian maupun realisasi. Berikut merupakan hasil Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022 di Kecamatan Sumpersari, Patrang dan Kaliwates.

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022 di Kecamatan**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN (%)
<b>KECAMATAN KALIWATES</b>					
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pada bidang pelayanan publik.	91	92	100
2	Meningkatnya kemandirian dan peran serta masyarakat	Meningkatnya persentase PBB, Pajak lainnya dan Retribusi	77	81	81
3	Meningkatnya Pemberdayaan Pemerintah Desa	Persentase Desa Mandiri	80	82	82
<b>KECAMATAN SUMBERSARI</b>					
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pada bidang pelayanan publik	91	82	80
2	Meningkatnya kemandirian dan peran serta masyarakat dalam pemenuhan Pembayaran Pajak dan Retribusi	Persentase peningkatan PBB Pajak lainnya dan Retribusi	77	77	80
3	Meningkatnya Pemberdayaan Pemerintahan Desa	Prosentase Desa Mandiri	-	-	-
<b>KECAMATAN PATRANG</b>					
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pada bidang pelayanan publik.	80	69,04	86,30
2	Meningkatnya kemandirian dan peran serta masyarakat dalam pemenuhan pembayaran Pajak dan Retribusi Daerah	Persentase peningkatan PBB Pajak lainnya dan Retribusi	60	42,12	70,20
3	Meningkatnya Pemberdayaan Pemerintahan Daerah	Prosentase Desa Mandiri	80	80	100

*Sumber data: Lakip periode 2022 Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang (2023)*

Tabel 1.1 menunjukkan hasil Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022 Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang dapat diketahui persentase antara target, realisasi dan capaian pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember dimana terdapat selisih antara target dengan realisasi dan antara realisasi dengan capaian. Hal ini bisa terjadi banyak hal, salah satunya yaitu kurangnya performa pelayanan pegawai ASN di kecamatan tersebut. Beberapa pegawai yang merasa bahwa hasil penilaian kerjanya tidak sesuai

dengan tanggung jawab yang dilakukan. Kemudian masih ada beberapa pegawai yang dalam memberikan pelayanan masih belum sesuai dengan kemampuan maupun ilmu yang dimiliki. Hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut sehingga prestasi kerja pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember bisa meningkat dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah. Sejalan dengan prestasi kerja terdapat faktor yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja di dalam penelitian ini adalah etika kerja, budaya kerja serta motivasi.

Etika kerja menurut Sinamo (2011) dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Dapat disimpulkan bahwa etika merupakan keyakinan atas baik dan benar atas perilaku seseorang di tempat bekerja. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja. Hal yang mendasari meningkatnya etika kerja di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu akan memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja hingga prestasi sesuai di bidangnya masing-masing.

Hasil pengamatan dan *pra-survey* yang telah dilakukan, diketahui bahwa etika kerja pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember masih perlu diperbaiki. Kode etik yang harus dimiliki setiap pegawai berdasarkan Peraturan Bupati Jember Nomer 74 Tahun 2021 yaitu ketentuan mengenai sikap, tingkah laku, perbuatan, tulisan, dan ucapan aparatur dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan sehari-hari haruslah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Kabupaten Jember. Seorang aparatur negara harus selalu dievaluasi terutama dari segi etika kerja untuk mengetahui keadaan dan kemajuan saat bekerja, untuk mengetahui kendala dan tantangan yang dihadapi, serta untuk mengukur seberapa efektif kinerja aparatur saat ini dalam mendukung tujuan instansi.

Wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa etika kerja yang diterapkan pada kantor Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten

Jember masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugas dengan bertanggung jawab, berintegritas tinggi dan disiplin. Selain itu masih ada pula pegawai yang belum bisa memberikan pelayanan dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan. Kode etik harus dimiliki seorang aparatur negara dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara agar tercipta keharmonisan dan kenyamanan saat bekerja. Namun masih ada beberapa pegawai yang masih melanggar atau tidak menjalankan kode etik yang telah ditetapkan oleh Bupati Jember. Hal ini bertentangan dengan etika kerja pada Peraturan Bupati Jember No.74 Tahun 2021 tentang nilai dasar, kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara yang harusnya dimiliki oleh setiap aparatur dalam sebuah instansi terutamanya dalam instansi pemerintah.

Kajian literasi yang mendukung etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu penelitian Indrawan (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan etika kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja pegawai dibanding variabel lain yang diteliti. Penelitian Wakhyuni (2020) dan Minarsih (2022) hasil penelitiannya menyatakan bahwa etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan semakin tinggi etika kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Sholihin (2018) yang menunjukkan hasil tidak berpengaruh antara etos kerja atau etika kerja terhadap prestasi kerja. Sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut antara etika kerja terhadap prestasi kerja.

Budaya kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik. Sedangkan budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu

sumber daya manusia, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Wawancara yang telah dilakukan peneliti menunjukkan budaya kerja pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember masih ada beberapa yang datang melebihi waktu yang ditentukan, datang ke kantor hanya mengisi absen dan masih ada beberapa pegawai yang berada di luar kantor selama jam kerja berlangsung. Merupakan salah satu contoh budaya kerja yang perlu diperbaiki kedepannya. Sehingga budaya kerja yang ada di instansi tersebut bisa berubah menjadi budaya kerja yang memiliki sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang lebih produktif sehingga mampu untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

Menurut sebagian pegawainya budaya kerja yang diterapkan pada kantor Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember merupakan tempat yang baik untuk membangun karir. Selain itu budaya kerja instansi kecamatan menuntut pegawainya untuk bekerja lebih giat dalam menjalankan tugasnya. Namun sebagian pegawai masih dirasa kurang dalam sikap bertanggung jawab. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti budaya kerja pegawai yang terdapat di Kantor Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember.

Budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian Indrawan (2017), Wiranda (2019) dan Ahmad (2021) menunjukkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga sejalan dengan penelitian ini bahwa budaya kerja akan mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi maupun instansi. Namun terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya, yaitu penelitian Kurniawati (2018) yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya terhadap prestasi. Sehingga dirasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja.



Kemudian ada faktor motivasi yang menjadi dasar pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumber Sari dan Patrang Kabupaten Jember untuk bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Hal ini yang menjadi motivasi seorang pegawai untuk terus mendapatkan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya maka akan semakin baik prestasi kerja yang dimiliki pegawai kantor kecamatan tersebut.

Motivasi menurut Hasibuan (2011) mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, maupun dalam bentuk pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Sedangkan Hamzah (2013) menyimpulkan dari beberapa psikolog yang menyebutkan motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan.

Penelitian yang mendukung teori adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja yaitu penelitian Ginawati (2019) yang dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa secara langsung adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Kemudian penelitian lainnya yaitu penelitian Mensah (2016), Nasrul (2021) dan Rapiuddin (2021) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan hasil yang berbanding lurus jadi semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan hasil penelitian Aminullah (2021) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan tingkat hubungan sangat lemah.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti berasumsi bahwa dirasa perlu untuk melakukan penelitian terhadap aparatur Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari dan Patrang Kabupaten Jember, dengan mengangkat judul penelitian

“Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari Dan Patrang Di Kabupaten Jember”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas sehingga dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari dan Patrang Kabupaten Jember?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari dan Patrang Kabupaten Jember?
3. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari dan Patrang Kabupaten Jember?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari dan Patrang Kabupaten Jember?
5. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari dan Patrang Kabupaten Jember?
6. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari dan Patrang Kabupaten Jember?
7. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari dan Patrang Kabupaten Jember?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, sehingga dalam penelitian ini peneliti merumuskan tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap motivasi pegawai Kecamatan Kaliwates, Summersari dan Patrang Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi pegawai Kecamatan Kaliwates, Summersari dan Patrang Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kaliwates, Summersari dan Patrang Kabupaten Jember.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kaliwates, Summersari dan Patrang Kabupaten Jember.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kaliwates, Summersari dan Patrang Kabupaten Jember.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi pegawai Kecamatan Kaliwates, Summersari dan Patrang Kabupaten Jember.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi pegawai Kecamatan Kaliwates, Summersari dan Patrang Kabupaten Jember.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat juga bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1. Manfaat Praktis**

###### **A. Bagi Peneliti**

Manfaat dalam penelitian ini sendiri adalah sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja di suatu organisasi maupun di instansi Pemerintah.

## **B. Bagi Kantor Kecamatan di Kabupaten Jember**

Manfaat dalam penelitian ini bagi kantor instansi kantor Pemerintahan Kecamatan Kabupaten Jember yang terdiri dari Kecamatan Kaliwates, Kecamatan Sumbersari dan Kecamatan Patrang adalah sebagai bahan informasi dan masukan bagi kantor dalam meningkatkan prestasi kerja seluruh karyawan sehingga bisa tercapai visi misi kantor Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember. Begitu pula akan berfungsi sebagai pengelolaan manajemen instansi Pemerintahan.

## **C. Bagi Pihak Lain**

Manfaat dalam penelitian ini bagi pihak lain bahwa hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan pihak lain untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

### **1.4.2. Manfaat Teoritis**

#### **A. Bagi Dunia Pendidikan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

### **1.4.3. Manfaat Kebijakan**

#### **A. Bagi Instansi Terkait**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam pengambilan kebijakan untuk etika kerja, budaya kerja, motivasi serta prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember.