

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah salah satu bagian yang ada dalam suatu penulisan karya ilmiah dan berisi tentang teori-teori, hasil penelitian dan publikasi umum yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian. Dalam hal ini, peneliti mengemukakan beberapa teori menurut beberapa ahli yang relevan dengan variabel penelitian.

2.1.1 Manajemen

Dalam kehidupan sehari-hari keberadaan manajemen sangatlah membantu aktivitas individu ataupun organisasi untuk mempermudah pekerjaan, karena manajemen lebih memfokuskan dalam pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan bekerja sama dengan orang lain. Secara umum, manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan langkah awal untuk melakukan kegiatan pengelolaan organisasi agar tujuan organisasi tersebut tercapai. Manajemen melibatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses maupun kegiatan organisasi. Berikut ini beberapa pengertian manajemen menurut para ahli :

Menurut Darft & Richard (2020:4) :

“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources” yang diterjemahkan “Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi”, teori ini menunjukkan peran manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut John (2020:4) menyatakan bahwa :

“Management is the process of planning, organizing, leading and controlling human resources to achieve performance goals” yang diterjemahkan “Manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan kinerja”, hal ini menunjukkan penggunaan sumber daya yang efisien adalah dengan menghasilkan output sebanyak mungkin dan input sesedikit mungkin, maka dari itu perlu melibatkan efektivitas yaitu dengan mengerjakan hal yang tepat atau menjalankan aktivitas-aktivitas secara langsung untuk mendorong tercapainya organisasi.

Menurut Nurmadhani (2020:3) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi digunakan secara sistematis dan terencana.”

Sedangkan menurut Ari Nugroho (2017:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen merupakan proses pencapaian tujuan yang dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan dengan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi agar kegiatan tersebut berjalan efektif dan efisien. Manajemen dalam organisasi khususnya instansi bidang pemerintahan ini diperlukan untuk menunjang kemajuan usahanya.”

Dari pengertian manajemen yang telah diuraikan para ahli, maka secara umum manajemen dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengelola sumber daya melalui proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan pengadaan (*actuating*), pengarahan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*) agar tujuan sebuah organisasi dapat tercapai.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Dalam melaksanakan aktivitas suatu organisasi fungsi manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan kegunaannya dan melaksanakan setiap tahapan ditentukan dalam melaksanakan setiap aktivitas, fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Nurmadhani (2020:25) sebagai berikut:

1. Perencanaan

Fungsi ini merupakan awal dari kegiatan manajemen di mulai. Proses perencanaan ini berisi tentang hal apa saja yang menjadi target ataupun tujuan yang ingin dicapai serta langkah apa saja yang akan dibuat untuk pencapaian tersebut. Menurut Usman (2020:26) perencanaan merupakan suatu bentuk aktivitas yang akan diimplementasikan di masa yang akan datang dalam suatu organisasi untuk mendapatkan apa yang diharapkan. Dimana kegiatan perencanaan ini meliputi: pemilihan dan penetapan tujuan-tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijakan, prosedur sehingga apa yang diinginkan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan aktivitas yang meliputi proses mengelompokkan sumber daya yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuannya dan selanjutnya melakukan proses mengidentifikasi tugas yang sudah direncanakan serta memberikan wewenang serta tanggung jawab. Menurut Allen dalam Nurmadhani (2020:30) menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan suatu aktivitas menetapkan dan mengelompokkan karyawan yang direkrut serta

diberikan wewenang, tanggung jawab dengan harapan setiap level dapat bekerjasama sehingga apa yang diinginkan organisasi tercapai.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan merupakan proses untuk menumbuhkan semangat kepada pegawai agar bekerja giat serta membimbing mereka melancarkan rencana dalam mencapai tujuan. Menurut George R. Terry (2020:34) *“Actuating in the form of actions or activities carried out by a manager to initiate and continue the activities that have been determined by the planning and organizing elements so that goals can be achieved”* yang artinya “pengarahan berupa tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang telah ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan dapat tercapai”. Dengan pengarahan manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan serta memengaruhi pegawai supaya melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

4. Pengendalian dan Pengawasan

Pengendalian dan pengawasan merupakan bagian akhir dari fungsi manajemen. Dimana fungsi yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian serta pengawasan itu sendiri. Fungsi pengendalian merupakan proses penentuan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Adapun perbedaan dari pengendalian dan pengawasan yaitu jika pengendalian memiliki wewenang untuk mengambil kebijakan jika terjadi kesalahan di suatu organisasi,

sedangkan pengawasan hanya sekedar memberikan saran dan tindakan selanjutnya akan dialihkan kepada pengendali organisasi tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Bagi manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia perlu dipelihara serta dijaga dengan baik. Sumber daya manusia dapat disebut dikelola dengan baik apabila manusia yang terlibat dalam organisasi dapat menjalankan fungsi manajemen dengan tepat.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan yang digunakan untuk menggantikan manajemen personalia yang berkaitan dengan proses pengelolaan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Melayu S.P, (2017:10), menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Bintoro dan Daryanto, (2017:15), menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Arifin (2019:1) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok karyawan.”

Dalam penerapannya, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua praktik manajemen dan pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara langsung. Hal ini sejalan dengan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Noor Arifin (2019:2) manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung orang-orang yang berkerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga berhubungan dengan praktik pengambilan keputusan mengenai sumber daya yang terdapat pada perusahaan untuk digunakan secara efektif dan efisien.

Dari beberapa referensi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu antara lain, personalia, kepegawaian, pengaturan tenaga kerja dan penguatan manusia dalam organisasi. Tentunya pengertian tersebut semuanya mengarah kepada bagaimana kekuatan SDM dalam sebuah organisasi. Maka dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang atau fungsi dalam manajemen yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dengan segala aktivitas sumber daya manusia di perusahaan yang memiliki tujuan akhir yaitu untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas yang mempengaruhi aktivitas organisasi, terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang dipaparkan oleh Hasibuan (2019:21) sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan aktivitas yang dilakukan dalam merencanakan program ketenagakerjaan atau mempersiapkan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tertentu..

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses yang mengatur semua tenaga kerja untuk menentukan pembagian tugas, integrasi, hubungan kerja, otorisasi dan koordinasi.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan aktivitas memberikan arahan kepada semua tenaga kerja agar memiliki motivasi untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mendorong dan mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengendalikan karyawan agar melakukan tugasnya sesuai dengan yang telah diarahkan, membantu karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Fungsi dari pengendalian adalah untuk meninjau kembali dan mengoreksi ketika terjadi kesalahan pada proses perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan proses penarikan, pemilihan, penyesuaian, dan orientasi untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat guna membantu pencapaian tujuan suatu organisasi.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan, teori, *skill*, konsep, dan sikap karyawan yang diadakan dengan pelatihan tenaga kerja dan pendidikan.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberirian balas jasa l untuk karyawan berupa uang atau barang pada tenaga kerja sebagai imbalan atau gaji dari perusahaan atas pekerjaannya.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas menyatukan kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja untuk menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis dan saling memberikan keuntungan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas menjaga serta meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan tenaga kerja agar mereka tetap ingin bekerja dan memberikan dedikasinya terhadap perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan berupa kesadaran dan keinginan untuk menaati peraturan untuk mengikuti norma-norma baik di perusahaan maupun di masyarakat.

g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja dengan tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Pemberhentian ini diakibatkan oleh kemauan diri sendiri karyawan, pemberhentian ini dapat berasal dari keinginan tenaga kerja, perusahaan, kontak kerja, pensiun dan sebab lainnya.

Dari pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan jika fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena keseluruhan meliputi fungsi-fungsi organisasi agar tetap berjalan dengan baik dan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai untuk mengatur semua sumber dayanya yang di dalamnya mencakup sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia memang sulit untuk dirumuskan karena bersifatnya variasi sesuai dengan tujuan yang telah dibuat oleh masing-masing organisasi. Menurut Siswanto dalam Nowo (2018:5) tujuan manajemen adalah sesuatu rencana yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan-cakupan tertentu dan menyarankan pengarahannya kepada manajer dalam organisasi.

Menurut Cusway yang dikutip oleh Eddy Sutrisno (2017:7), tujuan manajemen manusia sumber daya bagi organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan-kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi, siap menerima perubahan, serta siap memenuhi kewajibannya sebagai pekerja.
- b. Menerapkan kebijakan serta prosedur sumber daya manusia yang membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah seluruh organisasi, strategi khususnya yang memiliki kaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan selalu siap untuk membantu manajer lini untuk mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai kemunduran dan krisis dalam hubungan antar tenaga kerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya masing-masing.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan.

2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Hal ini sejalan dengan definisi etos kerja yang dikemukakan oleh Maharani & Efendi (2019) menyatakan bahwa :

“Etos kerja adalah pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.”

Menurut Priansa (2018:283) menyatakan bahwa :

“Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.”

Berbeda pendapat menurut Busro (2017:218) mengemukakan bahwa :

“Etos dapat dimaknai secara luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Dalam hal ini, sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena sikap moral menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja atau pandangan dasar yang dipegang oleh pegawai untuk menunjukkan suatu sikap, watak, dan keyakinan melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

2.1.3.2 Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalani hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai yang lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitas pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung

merasa puas dengan kinerja yang bisa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Muhammad Busro (2017, 228) faktor eksternal yang dapat mempengaruhi etos kerja :

1. Kepemimpinan

Semakin baik kepemimpinan yang diperankan oleh *leader*, semakin baik pula etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

2. Budaya organisasi

Semakin baik budaya organisasi yang dibangun oleh organisasi, semakin baik pula rata-rata etos kerja karyawan.

3. Pendapatan

Semakin puas karyawan terhadap pendapat yang diterima semakin tinggi

pula etos kerja karyawan tersebut.

4. Komunikasi internal

Komunikasi internal yang lancar, baik, dan berimbang akan mampu meningkatkan etos kerja karyawan.

5. Sarana dan prasarana

Dengan sarana dan prasaran yang lengkap, etos kerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa berbagai kebutuhan fasilitas kerja terpenuhi secara maksimal.

6. Lingkungan kerja

Dengan lingkungan kerja yang kondusif, baik lingkungan sosial maupun lingkungan fisik, maka etos kerja karyawan akan meningkat.

7. Teman sejawat

Semakin baik teman sejawat dalam melakukan kerjasama, maka semakin tinggi etos kerja karyawan akan meningkat

8. Kejelasan karir

Semakin jelas jenjang karir yang dipraktikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi etos kerja yang diperankan oleh karyawan.

Adapun faktor internal (dari dalam diri karyawan) yang dapat mempengaruhi etos kerja seseorang :

1. *Locus control* yang bersifat internal, *Internal locus of control* akan mampu meningkatkan etos kerja yang tinggi meliputi kedisiplinan, penuh

percaya diri, tanpa mengenal lelah, pantang menyerah, senang dengan resiko, dan berani menerima tantangan.

2. Efikasi diri, keyakinan diri untuk mampu menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, atau atasan, akan mampu meningkatkan etos kerja karyawan.
3. Motivasi, motivasi yang tinggi untuk bekerja dan menjalankan seluruh tugas dan fungsi yang telah digariskan dalam organisasi dan tata kerja (OTK).
4. Kompetensi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin tinggi etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dan sebaliknya.
5. Minat terhadap pekerjaan, semakin tinggi minat terhadap pekerjaan yang digeluti semakin tinggi pula etos kerja karyawan tersebut.
6. Kepribadian, kepribadian para pegawai hendaknya selalu dibawa atau diarahkan oleh perusahaan/organisasi kearah yang positif sehingga mampu memberikan etos kerja yang baik.
7. Pendidikan dan latihan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi etos kerja yang diharapkan, sehingga ketika seseorang sudah berpendidikan tinggi akan tetapi etos kerja mereka rendah, berarti pendidikan yang ditempuh sia-sia belaka, karena tidak mampu meningkatkan etos kerja.
8. Kesehatan, ketika seseorang mempunyai kesehatan fisik yang baik tetapi tidak mempunyai etos kerja yang baik maka ada kemungkinan ia mempunyai kesehatan jiwa yang kurang yang baik.

2.1.3.4 Indikator Etos Kerja

Indikator-indikator yang dapat untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

1) Kerja keras

keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering di definisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Appaun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Menurut Gary dessler, (2017:467), menyatakan bahwa :

“Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to behavesensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations).”

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya”.

Sedangkan menurut Eddy Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Menurut Afandi (2018:12) mengemukakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ataupun perilaku individu yang memiliki kesadaran, kepatuhan untuk menaati peraturan serta mencerminkan sebuah rasa tanggung jawab kepada suatu organisasi.

2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan 2017, 194)

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

6. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepimpinannya oleh karyawan.

2.1.4.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak – dampak negatifnya.

2.1.4.4 Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang yang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan

- b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis :
- a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Penurunan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis :
- a. Penurunan pangkat
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian
 - d. Pemecatan

1.1.4.5 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Tujuan disiplin kerja agar menghasilkan suatu kondisi yang teratur, tertib dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2017:339) menyatakan bahwa "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi".

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja Tujuan khusus antara lain:

- a) Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidaksiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh aparat atasan. Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral

kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
 - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
 - c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
 - d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2017:356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan

kelancaran dalam bekerja

5. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin sangat berkaitan dengan sikap pemimpin terhadap pegawai bawahannya itu sendiri.

2.1.5 Kinerja

Dalam suatu instansi banyak hal yang harus diperhatikan seperti halnya instansi harus banyak memperhatikan kinerja pegawainya agar kinerja pegawainya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, dan setiap ahli menjelaskannya secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai”.

Menurut Sinambela, dkk dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja pegawai untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja, yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam

pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, p. 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill} \quad \text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge+Skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada 2 yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mengacu pada kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan

sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi membuat diri pegawai terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu menurut Kasmir (2017 : 189) adapun faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

4. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

5. Stress Kerja

Stress kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Etos Kerja

Etos kerja adalah pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dimensi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*): menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan *Output*.
 - b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja (*Quality*): menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
 - b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
 - c. Memiliki Keterampilan yang baik dalam bekerja.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*): menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
- a. Menerima pekerjaan yang telah di tentukan.
 - b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.
4. Kerja Sama (*Team Working*): menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
- a. Kemampuan dalam menjaga hubungan Kerjasama dalam bekerja.
 - b. Kemampuan dalam menjalin Kerjasama dalam pekerjaan.
5. Inisiatif (*Initiative*): yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.1.5.5 Cara Meningkatkan Kinerja

Ada empat tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja menurut Tyson dan Jackson dalam Priansa (2017:52), yaitu :

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah

memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintang keberhasilan.

2. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Abdul Razak, Sarpan, Ramlan <i>Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in</i>	Simultaneously the influence of leadership style, motivation and work discipline has a significant effect on employee performance.	1. Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen 2. Menggunakan variabel dependen	1. Tidak meneliti gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>PT. ABC Makassar</i></p> <p>Sumber: International Review of Management and Marketing Vol. 8 (2018)</p>		<p>kinerja karyawan</p>	<p>2. Objek Penelitian</p> <p>3. Populasi dan sampel 50 orang</p>
2	<p>Adam Yogi Saputra</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung</p> <p>Sumber : Digital Library Uin Sunan Gunung Djati https://digilib.uinsgd.ac.id/12128/ (2018)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen etos kerja sebagai variabel bebas</p> <p>2. Menggunakan variabel independen kinerja pegawai sebagai variabel terikat</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Populasi dan sampel</p>
3	<p>Aditya Irawan, Nanik Suryani</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang</p> <p>Sumber: Economic Education Analysis Journal Vol. 7, No.1 (2018)</p>	<p>Hasil gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)</p>	<p>1. Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen</p> <p>2. Variabel dependen menggunakan Kinerja pegawai</p>	<p>1. Tidak meneliti variabel bebas gaya kepemimpinan dan fasilitas kantor</p> <p>2. Objek penelitian</p> <p>3. Populasi dan sampel</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Agung Permana</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung</p> <p>Sumber : Digital Library Uin Sunan Gunung Djati https://digilib.uinsgd.ac.id/12128/ (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel independen etos kerja sebagai variabel bebas 2. Menggunakan variabel independen kinerja pegawai sebagai variabel terikat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian
5	<p>Akhmar Barsah, Asep Ridwan</p> <p>Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasific Indah Pratama Jakarta</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora (MADANI), Vol. 3, No. 1 (2020)</p>	<p>Hasil etos kerja dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel independen etos kerja dan disiplin kerja 2. Menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian
6	<p>Darwin Lie, Sherly, Edy Dharma, Acai Sudirman</p> <p><i>The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle</i></p>	<p>The results of the research and hypothesis testing show that work discipline variables and the ethic of apes have a positive and significant effect on teacher performance.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel independen disiplin karyawan dan etos kerja sebagai variabel bebas 2. Menggunakan variabel dependen kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>School Teachers T.A. 2018/2019</i></p> <p>Sumber: International Journal (IJBS) Vol 3 No.3 (2019)</p>			
7	<p>Dodi Prasada, Denok Sunarsi, Arga Teriyan</p> <p>Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada HDL Logistic di Jakarta</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 4 No.2 (2020)</p>	<p>Etos kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen Etos Kerja</p>	<p>1. Tidak meneliti mengenai kompensasi sebagai variabel bebas</p> <p>2. Variabel dependen/terikat komitmen organisasi</p> <p>3. Objek penelitian</p>
8	<p>Erni Widayati</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur</p> <p>Sumber : Soetomo Business Review Vol. 2 (2021)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang dimiliki karyawan.</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen disiplin kerja</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan</p>	<p>1. Tidak meneliti variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi</p> <p>2. Objek Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	<p>Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta</p> <p>Sumber : Jurnal PERKUSI (Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia) Vol. 1, No. 1 (2021)</p>	<p>Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel independen disiplin kerja 2. Menggunakan variabel dependen kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak meneliti motivasi sebagai variabel bebas 2. Objek penelitian
10	<p>M Ali Pahlevy Hidayat</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Major Assembly CN235 & C295 (CA3000) Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia</p> <p>Sumber: unpasrepository.ac.id (2021)</p>	<p>Etos kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan Etos Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (independen) 2. Menggunakan variabel terikat kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X1 menggunakan Gaya Kepemimpinan 2. Objek Penelitian
12	<p>Meisy Suwuh</p> <p>The influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee</p>	<p>Work discipline have a positive and significant impact on employee performance at</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak meneliti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>performance at Bank Sulut KCP Likupang</p> <p>Sumber : Jurnal EMBA, 2016.</p>	Bank Sulut KCP Likupang		<p>variabel bebas</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen prestasi kerja</p> <p>3. Objek penelitian</p>
13	<p>Meliyana Fujiyanti</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung</p> <p>Sumber : unpasrepository.ac.id (2017)</p>	Terdapat pengaruh yang cukup kuat antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi cukup mempengaruhi variabel prestasi kerja, selain variabel disiplin kerja.	1. Menggunakan variabel disiplin kerja	<p>1. Menggunakan variabel dependen prestasi kerja</p> <p>2. Populasi dan sampel pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung</p>
14	<p>Mouren Bawelle dan Janjtje Sepang</p> <p>Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna</p> <p>Sumber : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA), 2016.</p>	Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>1. Variabel dependen menggunakan Etos Kerja dan Disiplin Kerja</p> <p>2. Variabel independen menggunakan Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel independen Gairah Kerja</p> <p>2. Objek Penelitian</p> <p>3. Populasi dan sampel</p>
15	<p>Nasan Faris Naufal</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.</p>	Hasil disiplin kerja dan penempatan karyawan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel	<p>1. Menggunakan variabel independen etos kerja sebagai variabel bebas</p> <p>2. Menggunakan variabel</p>	<p>1. Tidak meneliti variabel bebas gaya kepemimpinan</p> <p>2. Objek penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung</p> <p>Sumber : unpasrepository.ac.id (2018)</p>	<p>dependen (kinerja karyawan)</p>	<p>dependen kinerja karyawan</p>	<p>3. Populasi dan sampel</p>
16	<p>Nuerlela Wati, Putra Adi Pradana</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi</p> <p>Sumber : Journal of Global Business and Management Review. Vol 03. No 2 (2021)</p>	<p>Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen yang sama yaitu Etos Kerja</p>	<p>1. Variabel dependen Produktivitas</p>
17	<p>Nurjaya, Denok Sunarssi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunardin</p> <p>Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor</p> <p>Sumber : Jurnal JENIUS (2021).</p>	<p>Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>1. Variabel independen menggunakan etos kerja (x1)</p> <p>2. Variabel independen menggunakan disiplin kerja (x2)</p> <p>3. Variabel dependen menggunakan kinerja pegawai</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Sampel penelitian 60 orang</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	<p>Putra Arif Simanjuntak</p> <p>Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1 (2020)</p>	<p>Ada pengaruh signifikan etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen menggunakan etos kerja 2. Variabel dependen menggunakan kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak meneliti kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. 2. Objek penelitian 3. Sampel 90 orang
19	<p>Rachel D.Y Sangian, Victor P.K. Lengkong, Lucy O.H. Dotulong</p> <p>Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandung</p> <p>Sumber :Jurnal EMBA Vol. 7, No. 1 (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel independen etos kerja 2. Menggunakan variabel dependen kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak meneliti budaya organisasi dan komitmen organisasi 2. Objek penelitian
20	<p>Rahman Hasibuan, Arnesih</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Etos</p>	<p>Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel independen disiplin kerja dan etos kerja sebagai variabel bebas 2. Menggunakan variabel 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X2 menggunakan lingkungan kerja, Variabel X3 Budaya Organisasi 2. Objek penelitian

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Bening Vol 8 No (2) 2021		dependen (terikat) kinerja karyawan	
21	Rd. Gelar Agung Syaifullah Analisis Disiplin Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung Sumber : repository.ekuitas.ac.id/ (2018)	Hasil disiplin kerja dan penempatan karyawan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)	1. Menggunakan variabel independen disiplin kerja sebagai variabel bebas Menggunakan variabel dependen kinerja pegawai	1. Tidak meneliti variabel bebas penempatan karyawan 2. Objek penelitian Populasi dan sampel
22	Riama Katarina Hutagalung, Elvi Nadear Purba. <i>The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Island District Health Office</i> Sumber: International Journal of Innovative Science and Research Technology Vol 5 (2020)	<i>Competence (X1), work ethic (X2), work discipline (X3), and work motivation (X4) together have a significant effect on the performance of the government employee in the Mentawai Islands District Health Office.</i>	1. Menggunakan variabel independen yaitu etos kerja dan disiplin kerja 2. Menggunakan variabel dependen kinerja	1. Tidak meneliti variabel independen kompetensi dan motivasi kerja 2. Populasi dan sampel 3. Objek penelitian

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23	<p>Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi</p> <p><i>The effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu</i></p> <p>Sumber : International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Vol 7, No 8 (2020)</p>	<p>1). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 2). Compensation has a positive and significant effect on employee performance, 3). Work discipline and Compensation together affect employee</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen disiplin kerja</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja</p>	<p>1. Tidak meneliti mengenai variabel bebas kompensasi</p> <p>2. Populasi dan sampel 40 karyawan</p> <p>3. Objek penelitian</p>
24	<p>Rizea Amalia, Adman</p> <p>Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi Vol 16, No. 1 (2017)</p>	<p>Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja</p>	<p>1. Meneliti variabel disiplin kerja</p>	<p>1. Tidak meneliti variabel bebas insentif</p> <p>2. Objek penelitian</p>
25	<p>Suryadi, Karyono</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia (Studi Kasus Pada</p>	<p>Etos Kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel independen menggunakan Etos Kerja dan Disiplin Kerja</p> <p>2. Variabel dependen menggunakan Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel independen Kepuasan Kerja</p> <p>2. Objek Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bagian Die Casting) Sumber: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022			
26	Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) Sumber : Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 4 No.2 (2018)	Lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1).	1. Menggunakan variabel independen etos kerja dan disiplin kerja 2. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan	1. Tidak meneliti variabel independen lingkungan kerja 2. Objek penelitian

Sumber: Hasil diolah oleh peneliti (2022) dari berbagai sumber

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian diatas yaitu menggunakan variabel etos kerja dan disiplin kerja sebagai variabel *independent* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan ilmiah yang memuat teori-teori yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang

berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus mendukung, memperhatikan dan menunjang dengan membangun manajemen yang bisa mengatur, mengarahkan dan mengkoordinir pekerjaan yang dibebankan kepada semua pegawai. Banyak perusahaan yang meyakini kinerja menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang pegawai peroleh dikaitkan dengan disiplin kerja yang dapat membawa pengaruh berpengaruh positif bagi perusahaan.

Untuk mencapai tujuan, organisasi perlu mempunyai dan didukung dengan sumber daya manusia yang berkontribusi lebih. Tentu pencapaian tujuan tidak hanya pada saat itu saja namun, harus mempunyai nilai berkelanjutan. Salah satu pendorong untuk dapat mencapai tujuan dan mempunyai nilai berkelanjutan perusahaan adalah mempunyai sumber daya manusia yang good citizen (warga negara yang baik), tidak hanya bekerja dan fokus pada apa yang sedang dikerjakan secara sendiri-sendiri namun dapat bekerja secara kerja tim dan membangun kekeluargaan dimana pegawai dapat membantu dan mengharapkan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini tentu saja tidak akan muncul secara sendirinya, melainkan perlu didorong dan dikelola dengan baik salah satunya yaitu etos kerja dan disiplin kerja yang baik.

2.2.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu pegawai untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi.

Pentingnya etos kerja bagi pegawai menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam memotivasi pegawai untuk bekerja. Etos kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan pegawai yang berkinerja tinggi. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja kerja yang baik dan positif pula.

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian pegawai dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang pegawai dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat

tercapai. Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi setidaknya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Mouren Bawelle dan Janjtje Sepang (2016), Adam Yogi Saputra (2018), Agung Permana (2019), Nuerlela Wati dan Putra Adi Pradana (2021) serta M Ali Pahlevy Hidayat (2021), menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku karyawan berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan.

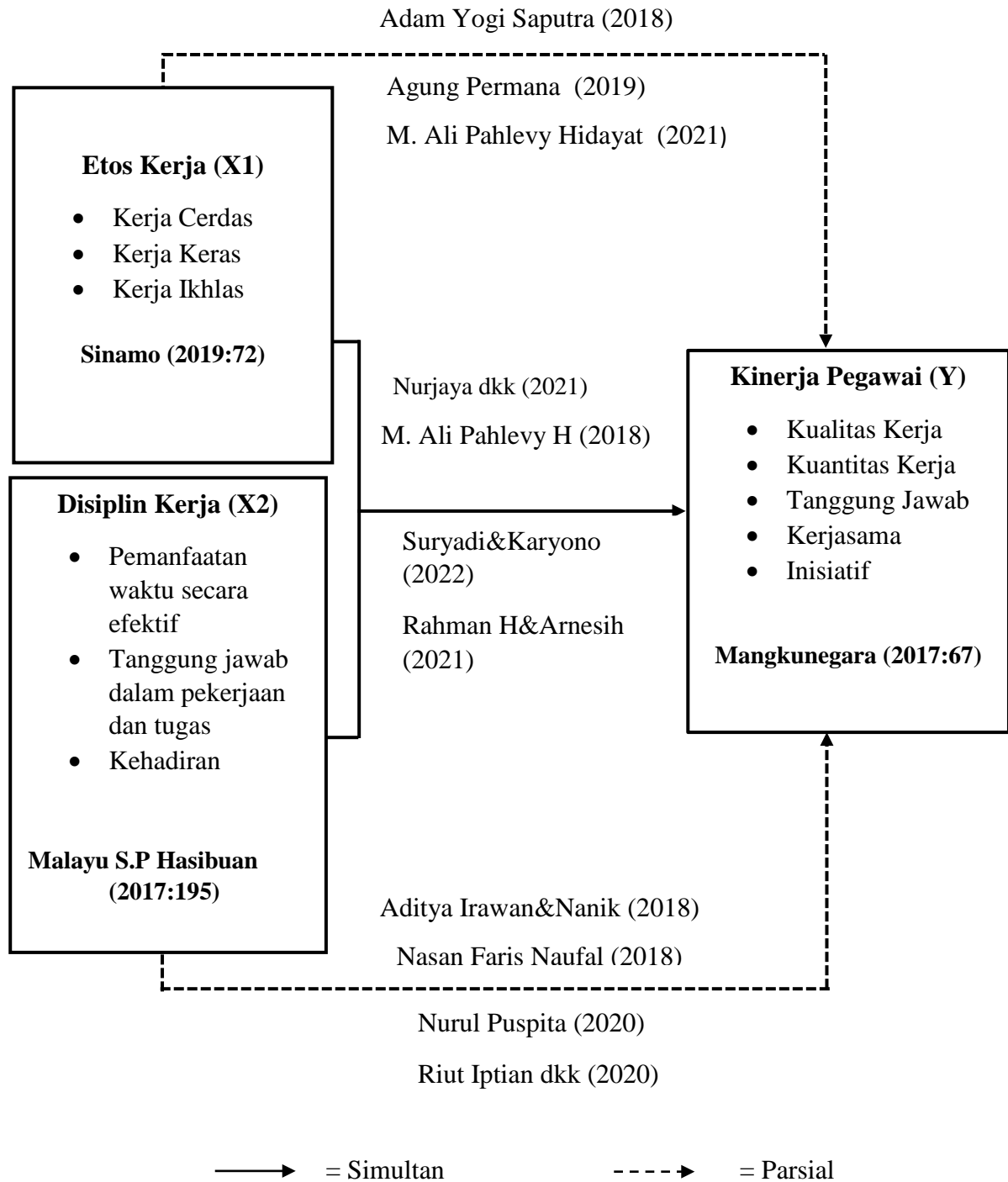
Pentingnya peranan disiplin kerja dikemukakan oleh Musanef (2017:116) yang berpendapat bahwa: “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin karyawannya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya”.

Keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dikemukakan oleh Meisy Suwuh (2016), Aditya Irawan dan Nanik Suryani (2018), Rd. Gelar Agung Syaifullah (2018), Nasan Faris Naufal (2018) serta Riut Iptian, Zamroni dan Riyanto Efendi (2020).

2.2.3 Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. pegawai yang menaati aturan perusahaan serta memiliki semangat kerja yang tinggi akan diiringi dengan peningkatan kinerjanya pula. Dimana, sikap taat aturan tersebut tercermin melalui kedisiplinan dalam mengerjakan tugas-tugas sehingga semua pekerjaan selalu selesai sesuai target yang ditentukan. Adanya etos kerja yang baik juga akan meningkatkan kinerja pegawai, sebab dalam mencapai tujuannya, karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya.

Keterkaitan antara disiplin kerja dengan etos kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Akhmad Barsah dan Asep Ridwan (2020), Rahman Hasibuan dan Arnesih (2021), Nurjaya dkk (2021), M Ali Pahlevy Hidayat (2021) serta Suryadi dan Karyono (2022). Dimana hasil penelitiannya etos kerja dan disiplin kerja bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diungkapkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Secara simultan

Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Secara parsial

a. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.