

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka akan dibahas mengenai teori-teori, konsep dan generalisasi hasil penelitian yang nantinya menjadi landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian sesuai permasalahan yang sedang diteliti. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian yaitu: *Grand Theory*, *Middle Theory*, dan *Applied Theory*. Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian maka untuk *grand theory* yaitu manajemen, *middle theory* yaitu manajemen sumber daya manusia, kemudian *applied theory* yaitu etos kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2.1.1 Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu dari bahasa perancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu dalam bahasa Italia yaitu *maneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dari bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola atau mengatur.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan

pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat. Berikut ini beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli mengenai manajemen diantaranya adalah:

Menurut Haiman dalam M. Anang dan Budi (2018:3), menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.”

Menurut James Stoner dalam Desillia & Harjoyo (2019:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha para anggota organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:1), menyatakan bahwa:

“Manajemn adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Menurut Adrew F. Sikula yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2020:2), menyatakan bahwa:

“Management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service.” Artinya: Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan

keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Menurut James Stoner dalam Desillia & Harjoyo (2019:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha para anggota organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut George R. Terry yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:2), menyatakan bahwa:

“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performend to determine and accomplist stated objectives by the use of human being and other resource.”

Menurut Harold Kootz and Cyril O’Donnel yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:3) menyatakan bahwa:

“Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct, and control the activities other people.”

Berdasarkan beberapa definisi manajemen oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan dalam proses untuk memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen itu sendiri mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada dan sedang di dalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya.

Menurut S.P. Siagian dalam M. Anang dan Budi (2018:9) mengatakan bahwa fungsi manajemen meliputi, *Planning, Organizing, Motivating, Controlling*:

1. Perencanaan (*Planning*)

Berbagai batasan tentang *planning* dari yang sangat sederhana sampai kepada perumusan yang lebih rumit. Ada yang merumuskan dengan sangat sederhana, misalnya: perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan. Pembatasan yang agak kompleks merumuskan perencanaan sebagai penetapan apa yang harus dicapai, bila hal itu dicapai, di mana hal itu harus dicapai, bagaimana hal itu harus dicapai siapa yang bertanggung jawab dan penetapan mengapa hal itu harus dicapai.

Hampir lama dengan pembatasan terakhir, adalah perumusan perencanaan yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan penetapan jawaban kepada enam pertanyaan, yaitu:

1. Tindakan apa yang harus dikerjakan;
2. Apakah sebabnya tindakan itu harus dikerjakan;
3. Dimanakah tindakan itu harus dilaksanakan;
4. Kapankah tindakan itu dilaksanakan;
5. Siapakah yang akan mengerjakan tindakan itu dan,
6. Bagaimanakah caranya melaksanakan tindakan itu.

Sesungguhnya fungsi perencanaan bukan saja menetapkan hal-hal seperti tersebut di atas, tetapi juga dalam fungsi perencanaan sudah termasuk di dalamnya penetapan *budget*. Oleh karenanya, lebih tepat bila perencanaan atau *planning* dirumuskan sebagai penetapan tujuan, *policy*, prosedur, budget dan program dari sesuatu organisasi. Jadi, dengan fungsi *planning* termasuk *budgeting* yang dimaksudkan fungsi Manajemen dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai sesuatu organisasi, menetapkan peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman pelaksanaan tugas, menetapkan urutan pelaksanaan yang harus dituruti, menetapkan ikhtisar biaya yang diperlukan dan pemasukan uang yang diharapkan akan diperoleh dan rangkaian tindakan yang akan dilakukan di masa datang.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi atau pengorganisasian dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas Manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

3. Pendorongan (*Motivating*)

Motivating atau pendorongan kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan suka rela, sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut. Pemberian inspirasi, semangat dan dorongan oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah kegiatannya

atau mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas-tugas sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian, adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. Dalam pelaksanaan kegiatan kontroling, atasan mengadakan pemeriksaan, mencocokkan serta mengusahakan agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yang ingin dicapai.

Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli di atas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu perencanaan, pengorganisasian, pendorongan, dan pengendalian.

2.1.1.3 Unsur -Unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Dr. A. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika (2018:5) manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu *men, money, method, materials, machines, dan market*. Berikut penjelasannya:

1. *Men* (Manusia)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan

suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh enaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. *Money* (Uang)

Faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*budget*), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. *Methods* (Bahan)

Yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. *Materials* (Mesin)

Yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. *Machines* (Metode)

Yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.

6. *Merket* (Pasar)

Yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika suatu diantara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka sebagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah:

Menurut Schuler, dkk dialih bahasakan Edy Sutrisno (2017:6), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pangkuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.”

Menurut Dessler yang dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno (2017:5) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen meliputi perekrutan, peyaringan, pengimbalan, dan penilaian”

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2020:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemerian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:11) menyatakan bahwa:

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

Menurut Cushway yang dialih bahasakan oleh Priyono dan Marnis (2018:4-5), menyatakan bahwa:

“Part of the process that helps the organization achieve its objectives.”

Artinya pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Guest yang dialih bahasakan oleh Priyono dan Marnis (2018:4-5), menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) comprise a set of policies designed to maximise organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work.” Artinya kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Menurut Schuler, Dowling, Smart & Huber yang dikutip oleh Priyono dan Marnis (2018:4-5), menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.”

Berdasarkan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan atau sistem manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang siap, berkeinginan, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat berpartisipasi secara efektif dan efisien untuk mengharapkan hasil yang maksimal untuk individu maupun organisasinya.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi

organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Malayu S.P. Hasibuan (2020:21-23) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama bekerja efektif serta efisien dalam memantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, prilaku, kerjasama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa ini dan masa akan depan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan (*discipline*)

Fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, kematian dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia.

Menurut Cushway yang dialih bahasakan Edy Sutrisno (2017:7) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memunih kewajiban pekerjaan secara legal;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan pegawai sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien

2.1.3 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. Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna.

2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap dalam bekerja dengan orientasi bukan hanya kepada tugas yang diemban, tetapi juga pada pengembangan diri. Berikut beberapa definisi etos kerja menurut para ahli:

Menurut Darodjat dalam Ganiar & M. Yahya (2015:77), menyatakan bahwa:

“Etos kerja adalah keseluruhan perilaku positif dan dasar yang meliputi motivasi sifat dasar, dasar pemikiran, keyakinan, dasar pikiran, aturan etika, aturan moral, prinsip dan standar yang dapat menggerakkan seseorang.”

Menurut Jansen Sinamo (2017:56), menyatakan bahwa:

“Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.”

Menurut Anoraga dalam Donni Juni Priansa (2018:282), menyatakan bahwa:

“Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerja akan cenderung tinggi.”

Menurut Sinamo dalam Donni Juni Priansa (2018:282), menyatakan bahwa:

“Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Menurut Webster Dictionary yang dialih bahasakan oleh Donni Juni Priansa (2018:282), menyatakan bahwa:

“Guiding beliefs of a person, group or institution.” Artinya Etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang, kelompok atau suatu institusi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

2.1.3.2 Fungsi Etos Kerja

Fungsi Etos Kerja secara umum adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Jika di jabarkan terdapat 3 (tiga) fungsi etos kerja sebagai berikut:

1. Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan

Etos kerja yang bagus akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan / perbuatan. Dengan demikian pekerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan.

2. Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas

Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan ada gairah dalam bekerja sehingga semangat kerja akan muncul.

3. Etos kerja berfungsi sebagai penggerak

Penggerak, seperti mesin mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa fungsi etos kerja adalah sebagai pendorong, penggairah, dan penggerak yang bisa meningkatkan kinerja yang maksimal di dalam perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Donni Juni Priansa (2018:285-286) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut

f. Perkembangan Bangsa Lain

Dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melakukan “*benchmarking*” terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa etos kerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Menurut Jansen Sinamo (2017:56) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan disuatu perusahaan itu berada didalam kondisi tinggi atau rendah, dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

a. Kerja Keras

Keras keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja).

Indikator meliputi: Kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan

b. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja.

Indikator meliputi: kerja seni, kerja kehormatan.

c. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian dari sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

Indikator meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan

Berikut adalah penjelasan dari indikator di atas:

1. Kerja adalah aktualisasi: Aku bekerja keras penuh semangat.

Kerja adalah aktualisasi, suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah potensi menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Maka pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan.

2. Kerja adalah Amanah: Bekerja penuh tanggung jawab.

Bekerja adalah sebuah Amanah yang di titipkan Sang Pencipta dalam kehidupan kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaa yang di percayakan kepada kit. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar dan tidak hanya formalitas. Apapun pekerjaan kita, entah itu buruh kasar, anggota DPR, karyawan negeri dan masih banyak lagi. Mempunyai Amanah dan tanggung jawab berbeda.

3. Kerja adalah panggilan: Aku bekerja tuntas penuh integritas.

Kerja adalah panggilan suci yang berkaitan pada 3K. Kebenaran, Kebaikan, dan Keadilan. Apapun panggilan kita, entah itu sebagai guru, dokter, pengusaha, semua mempunyai tanggung jawab masing-masing. Seorang dokter mempunyai tanggung jawab terhadap pasiennya. Seorang perawat tanggung jawab untuk merawat yang sakit. Dan begitu juga kita, ketahulah apa yang menajdi panggilan kita maka kita akan tenang melakukan pekerjaan kita.

4. Kerja adalah seni: Aku bekerja cerdas penuh kreativitas.

Apapun pekerjaan kita, seorang peneliti pun, adalah seni. Bila kita merasa pekerjaan kita adalah seni dan tak selalu merasa itu adalah beban seperti melakukan hobby. Pasti akan terasa tenang saat melakukannya. Seperti Edward V Appleton, seorang fisikiawan peraih nobel, dia mengaku rahasia

keberhasilannya meraih penghargaan sains paling bergengsi adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya dan melakukan dengan tenang.

5. Kerja adalah kehormatan: Aku bekerja tekun penuh keunggulan.

Kehormatan merupakan satu struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita maka hilanglah sebuah kehormatan kita, seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah kehormatan besar.

6. Kerja adalah Rahmat: Bekerja tulus penuh syukur.

Bekerja adalah Rahmat yang turun dari Tuhan. Tidak melakukan dengan bersungguh-sungguh melainkan bersyukur atas kebaikan yang diterima bukanlah dari manusia melainkan dari Sang Pencipta. Apapun pekerjaan kita, entah itu karyawan negeri, anggota DPR, sampai buruh kasar itu adalah Rahmat dari Tuhan. Anugrah yang kita terima tanpa syarat. Dengan bekerja kita bisa menambah ilmu, memperluas koneksi, dan masih banyak lagi. Jadi syukurilah kebaikan yang telah disediakan bagi kita semua.

7. Kerja adalah ibadah: Aku bekerja serius penuh kecintaan.

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Hal ini yang membuat kita bekerja dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

8. Kerja adalah pelayanan: Aku bekerja paripurna penuh kerendahaan hati.

Secara moral, kemuliaan sejati datang dari pelayanan. Orang yang melayani adalah orang mulia, begitu juga dengan pekerjaan kita dapat membantu orang lain itu adalah profesi mulia.

Berdasarkan pemaparan yang telah para ahli jelaskan di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa dimensi dan indikator dari etos kerja meliputi: kerja keras, kerja cerdas dan kerja iklas.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi itu sendiri menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Sedangkan motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan matang.

Untuk lebih jelasnya, berikut pengertian motivasi kerja menurut pendapat beberapa ahli:

Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231), menyatakan bahwa:

“Motivasi Kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.”

Menurut Serdamawati dalam buku Candra Wijaya & Ojak Manurung (2021:35-36), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya ke arah tujuan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu.”

Menurut Wiliam J. Stanton yang dialih bahasakan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022:93) menyatakan bahwa:

“A motivation is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy.” Artinya: suatu motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Menurut Fillmore H. Stanford yang dialih bahasakan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022:93) menyatakan bahwa:

“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism to ward the goal of a certain class.” Artinya motivasi suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Ernest J. McCormick yang dialih bahasakan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022:94) menyatakan bahwa:

“Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings.” Artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak selalu dipengaruhi oleh kondisi dalam diri seorang pegawai. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan/ instansi malah menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi motivasi kerja. Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow yang dikutip Eko & Mochamad Mochklas (2020:67-69), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat belajar.

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. **Kebutuhan Sosial**

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang mana kebutuhan untuk mempertahankan hidup, dengan rasa aman interaksi yang lebih erat dengan orang lain untuk saling menghormati.

2.1.4.3 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian pegawai dimotivasi kearah tujuan itu. Secara umum motivasi bertujuan agar pegawai mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Menurut Fauzia Agustini (2019:31), tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan kestabilan pegawai

- e. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- f. Meningkatkan prestasi kerja pegawai
- g. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- h. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- i. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai
- j. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- k. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- l. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dari tujuan pemberian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat berperan penting dalam penentuan prestasi kerja pegawai, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P Hasibuan (202:230-231) dimensi dan indikator yaitu antara lain:

- a. Kebutuhan akan prestasi
 - 1) Mengembangkan kreatifitas.
 - 2) Antusias untuk berprestasi tinggi.
- b. Kebutuhan Afiliasi
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
 - 2) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - 3) Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)

4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

c. Kebutuhan akan kekuasaan

- 1) Memiliki kedudukan yang terbaik.
- 2) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Berdasarkan pemaparan yang telah para ahli jelaskan di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa dimensi dan indikator dari motivasi kerja meliputi: kebutuhan akan berpretasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada "*job performance*" atau "*actual performance*" yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja organisasi akan sangat di tentukan unsur pegawainya, dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dengan kata lain tercapai tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan pegawainya dalam organisasi tersebut.

Berikut beberapa pengertian kinerja menurut berbagai para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:67-72) menyatakan bahwa:

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

Adapun pengertian menurut para ahli dalam buku Meithiana Indrasari (2017:51-52) sebagai berikut:

Menurut Helfert menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi Batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Menurut Muchinsky yang dialih bahasakan oleh Meithiana Indrasari (2017:51-52), menyatakan bahwa:

“A systematic review of an individual employee’s performance on the job which is used to evaluate the effectiveness of his or her work, yaitu suatu peninjauan yang sistematis terhadap hasil kerja individu dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja.

Menurut Gary Dessler yang dialih bahaskan oleh Atty Tri, Bayu Indra dan Helmi Nofrizal (2021:26), menyatakan bahwa:

“The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results.” Artinya pendapat tersebut memiliki arti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

Menurut Verianto yang dialih bahasakan oleh Atty Tri, Bayu Indra dan Helmi Nofrizal (2021:26), menyatakan bahwa:

“Performance is the action and results achieved by workers, where performance is the outcome of work, because it provides a strong relationship with the strategis objectives of the organization.” Artinya kinerja adalah tindakan dan hasil yang di capai oleh para pekerja, dimana kinerja merupakan outcome dari pekerja, karena memberikan hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi.”

Berdasarkan dari beberapa definsi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, kinerja karyawan menjadi perhatian utama setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan usahanya. Karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan yang sangat bernilai, serta dapat membantu dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, ada banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2022:67-72) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) berikut penjelasannya:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knoeledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negative terhadap situasi kerjanya, dan semua itu memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, kemampuan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan dan adanya motivasi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diukur tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan dari indicator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2022:67-72) mengemukakan bahwa dimensi indicator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu: keterpihan, ketelitian dan hasil kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu: kecepatan dan kemampuan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu: hasil kerja dan mengambil keputusan.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan Kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu: jalinan Kerjasama dan kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam

pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan amupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator, yaitu: kemandirian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu: kuliatas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan hasil berbagai penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang relevan sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Peneliti terdahulu sangat penting di mana kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaglis sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian terkait dengan etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut beberapa hasil penelitian berupa jurnal penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Frony C. Lumentut, Victor P.K. Lengkong & Greis M. Sendow (2022) Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.	Variable bebas yang digunakan yaitu Etos Kerja dan variable terikat yang digunakan	Tidak meneliti variable Budaya Organisasi dan Komitmen organisais Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal

No	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado di Era Pandemi Covid-19. Sumber: Jurnal EMBA. Vol. 10, No.1 Januari (2022), hal: 481-490.		kinerja pegawai.	dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado.
2	Ganiar Rismal, & M. Yahya Arwiah (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Sumber: ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 8, No. 1 Juni (2022), hal: 30-36.	Etos kerja secara simultan ataupun parsial memiliki pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung.	Variable bebas yang digunakan yaitu etos kerja dan variable terikat yang digunakan yaitu kinerja pegawai.	Penelitian tidak meneliti mengenai disiplin kerja. Penelitian dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung.
3	Kurnia Runtuwene, Lucky O. H. Dotulong & Sjendry S. R. Loindong (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Longowan Timur. Sumber: Jurnal EMBA. Vol. 10, No.2, April (2022), hal:953-963.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.	Variable bebas yang digunakan yaitu Etos Kerja dan variable terikat yang digunakan kinerja pegawai.	Tidak meneliti variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Penelitian dilakukan di Kantor Camat Longowan Timur.
4	Putri Ramadhani & Muhammad Ikhsan Harahap (2022) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembengan Daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.	Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan variable terikat yang digunakan	Tidak meneliti variable Stres Kerja Penelitian dilakukan pada Badan Perencanaan Pembengan Daerah Provinsi Sumatera Utara

No	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Provinsi Sumatera Utara (BAPPEDA PROVSU) Sumber: Education Achievment: <i>Journal of Science and Research</i> . Vol. 3, No.1, Maret (2022), hal: 21-29.		kinerja pegawai.	
5	Intan Maharani & Suryono (2017) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Sumber: Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 13, No. 2, Juli (2017), hal: 49-61.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variable bebas yang digunakan yaitu Etos Kerja dan variable terikat kinerja pegawai	Penelitian tidak meneliti mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi.
6	Etty Siswati, Niki Kosasi, Evi Fauzani & Rezha Syafutra (2022) Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari. Sumber: JIUBJ: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. Vol.22, No.2 Juli (2022), hal: 813-816.	Dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.	Meneliti motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.	Peneliti tidak meneliti mengenai Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja. Penelitian dilakukan pada Bappeda Kabupaten Batang Hari.
7	Sahyunu, Suyuti, HM & Asri Anita (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persepsi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan	Variable bebas yang digunakan yaitu motivasi kerja dan variable	Peneliti tidak meneliti mengenai persepsi organisasi. Penelitian dilakukan di Badan

No	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara. Sekretariat Daerah Kabupten Simalungun Sumber: <i>Sultra Journal of Economic and Business</i> . Vol. 1, No. 2 Juli (2020), hal: 2716-1781.	signifikan terhadap Kinerja.	terikat kinerja pegawai.	Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.
8	Dini Damanik (2018) Pengaruh Motivasi kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Kota Pematangsiantar. Sumber: MAKER. Vol.4, No.2 Desember (2018), hal: 10-19.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Variable bebas yang digunakan yaitu motivasi dan etos kerja sebagai variabel bebas dan variable terikat kinerja pegawai.	Penelitian dilakukan di Badan Narkotika Kota Pematangsiantar.
9	Salmon Y. Sanggenafa & Ferdinandus Christian (2019) Pengaruh Motivasi kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Sumber: MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review. Vol. 1, No. 2, November (2019), hal: 117-126.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel motivasi dan etos kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat kinerja pegawai	Penelitian dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.
10	M. Aris Arifin, Saban Echdar & Maryadi (2022) Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh	Meneliti variabel motivasi dan etos kerja sebagai variabel bebas	Penelitian dilakukan Pada Bappeda Kabupaten Janeponto

No	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Janeponto Sumber: Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan. Vol.11, No.4 (2022), hal: 367-376.	positif terhadap kinerja pegawai.	dan variabel terikat kinerja pegawai.	
11	Putra Arif Simanjuntak (2020) Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia Sumber: Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen. Vol.2, No.1 Februari (2020), hal: 48-55.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel motivasi dan etos kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat kinerja pegawai.	Peneliti tidak meneliti mengenai Kepuasan Kerja. Penelitian dilakukan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia
12	Sahrul Tarigan, Rasman, Oryza Kuspranataga, T. Muhammad Iqbal & Putri Andam Sari (2021) Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Sumber: Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen. Vol. 3, No. 2 Agustus (2021), hal:225-236.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan variable terikat yang digunakan kinerja pegawai.	Peneliti tidak meneliti mengenai sikap kerja, lingkungan kerja.
13	Alex Tribuana Sutanto, Sity Rahma Harahap, Yusuf	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja	Variable bebas yang digunakan	Penelitian tidak meneliti mengenai lingkungan kerja.

No	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Ronny Edward & Salman Faris (2023) <i>The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Labuhan Batu District Education Office with Work Discipline as Intervening Variables</i> Sumber: <i>International Journal of Current Science Research and Review</i> . Vol. 6 No. 2, February (2023), hal: 1277-1285.	berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	yaitu Motivasi Kerja dan variable terikat yang digunakan kinerja pegawai.	
14	Herman H, Didin (2020) <i>The influence of work motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance in the regional secretariat of Maros district</i> Sumber: Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Vol. 7, No. 1, January (2020), hal: 207-214.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan variable terikat yang digunakan kinerja pegawai.	Penelitian tidak meneliti mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja.
15	Riama Katarina Hutagalung, Elvi Nadear Purba & Jhonson Tungkir Silalahi & Anne Putri (2020) <i>The Effect of Work Ethic and Work Motivation on Performance of Government Employee in</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel motivasi kerja dan etos kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat kinerja pegawai.	Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

No	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Mentawai Islands District Health Officee</i> Sumber: <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology.</i> Vol. 5, No. 8, August (2020), hal: 387-396.</p>			
16	<p>Susi Listiani, Prihatin Lumbanraja & Pardamean Daulay (2022) <i>The Influence Of Work Ethos And Work Motivation On The Performance</i> Sumber: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol. 15, No. 2, August (2022), hal: 109-116.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Meneliti variabel etos kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat kinerja pegawai.</p>	<p>Objek penelitian berbeda.</p>
17	<p>Masjaya, Saban Echdar & Fatmasari (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene Sumber: Jurnal Bisnis & Kewirausahaan. Vol. 9, No. 2 (2021), hal: 176-183.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Meneliti variabel motivasi kerja dan etos kerja sebagai variabel bebas dan variabel terikat kinerja pegawai.</p>	<p>Peneliti tidak meneliti mengenai kepemimpinan transaksional.</p>
18	<p>Faisal Amri (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh</p>	<p>Meneliti variabel motivasi kerja dan etos kerja sebagai variabel bebas dan variabel</p>	<p>Tempat penelitian berbeda.</p>

No	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: <i>Busman Journal: Indonesia Journal of Business and Management.</i> Vol. 2, No. 1. Januari-April, (2022), hal: 15-25.	positif terhadap kinerja pegawai.	terikat kinerja pegawai.	
19	Gede Putu Suardana, Ida Aju Brahmasari & Dewa Ketut Raka Ardiana. (2021) <i>The Influence of Work Ethis and Spiritual Leadership on Employee Performance</i> Sumber: <i>European Journal of Business and Management.</i> Vol. 13, No. 21 (2021), hal: 36-42.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variable bebas yang digunakan yaitu Etos Kerja dan variable terikat kinerja pegawai	Peneliti tidak meneliti mengenai kepemimpinan spiritual

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah diagram yang menggambarkan alur logis dari sebuah penelitian. Kerangka tersebut akan memudahkan pemahaman dengan menelaah arah atau jalur yang dibahas dalam penelitian ini, disertai dengan model penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih detail dan jelas tentang hubungan antar variabel.

Dalam pencapaiannya, kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Etos kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu pada sub penelitian ini akan menggambarkan kerangka pemikiran yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori-teori yang digunakan.

2.2.1 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja yang baik dalam instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan & Suryono (2017), dalam jurnalnya menyatakan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etos kerja dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Menurut penelitian menurut Frony C, dkk (2022), dengan jurnalnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian menurut Ganiar & M. Yahya (2022), menunjukan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai, artinya ketika etos kerja mengalami kenaikan maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

Hubungan etos kerja terhadap kinerja pegawai telah diperkuat oleh jurnal penelitian terdahulu oleh Kurnia, dkk (2022), yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor etos kerja yang berarti cenderung maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Etos kerja yang cukup tinggi dimana para pegawai bekerja tepat waktu, selalu teratur dalam bekerja, menunjukkan rasa hormat terhadap atasan, bersikap jujur dan bekerja sama dengan para pegawai lain.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja ialah sebagai pendorong terjadinya kinerja pegawai yang optimal apabila karyawan tumbuh semangat pada dirinya maka dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan akan semangat dan maksimal, motivasi kerja juga karena adanya faktor pemicu seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan Afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan, namun apabila tidak ada dorongan motivasi kerja pada diri karyawan tersebut, juga akan mempengaruhi kinerja karyawannya yang buruk dan membuat tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Kemudian lanjut dijelaskan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menurut Sahyuni, dkk (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bahwa semakin baik motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi yang tercipta di lingkungan kantor maka semakin baik pula kinerja pegawai mereka.

Menurut penelitian yang dilakukan Sahrul, dkk (2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Putri & Muhammad (2022) dimana hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ety, dkk (2022), dalam jurnalnya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin positif motivasi pegawai maka akan memiliki keinginan dalam meningkatkan hasil kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

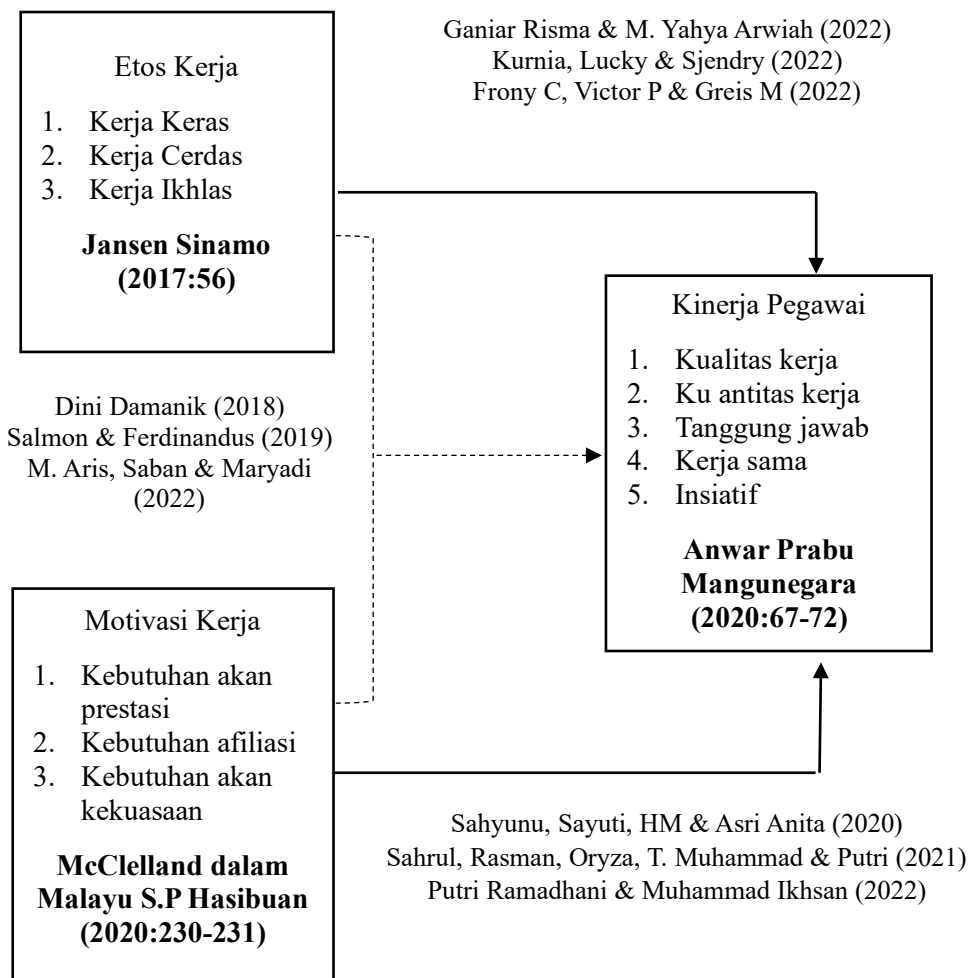
Menurut penelitian yang dilakukan Dini Damanik (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan Salmon & Ferdinandus (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian lanjut dijelaskan oleh Putra Arif Simanjuntak (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut peneliti yang dilakukan Masjaya, dkk (2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan M. Aris, dkk (2022), dimana hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja dan motivasi kerja. Dengan sebuah dorongan positif yang ditujukan kepada pegawai agar terdorong dan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian
Sumber: Pengelolaan data oleh peneliti (2023)

Keterangan:

—————▶ = Pengaruh Secara Parsial

-----▶ = Pengaruh Secara Simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat adanya pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.