

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 :

Darft & Richard (2020:4) :

“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources”. Yang artinya “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”.

Adapun perbedaan pendapat 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.”

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

Perencanaan 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. 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.

Allen (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

Pengarahan merupakan proses untuk menumbuhkan semangat kepada pegawai agar bekerja giat serta membimbing mereka melancarkan rencana dalam mencapai tujuan.

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 diterjemahkan “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 Unsur – Unsur Manajemen

Sarana (*tools*) atau alat manajemen untuk mencapai tujuan adalah *man, money, material, methods* dan *market* kesemuanya disebut sumber daya. Sedangkan menurut George r. Terry (2018) dalam bukunya *Principle of*

management mengatakan ada enam sumber daya pokok dari manajemen yaitu : man
material machnes methode money market

1. *Man* (Manusia)

Man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan.

2. *Materials* (Materi)

Materials terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki. Manusia tanpa *materials* atau bahan-bahan tidak akan dapat mencapai tujuan yang dikehendakinya, sehingga unsur material yang merupakan bagian dalam unsur-unsur manajemen tidak dapat diabaikan.

3. *Marchine* (Mesin)

Marchine atau mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Upaya yang ditujukan terhadap faktor mekanik/mesin antara lain adalah : perencanaan yang baik tentang mesin, alat dan perkakas yang digunakan serta peningkatan perhatian terhadap perawatan mesin dan perkakas kerja.

4. *Methods (Tata Kerja)*

Methods adalah suatu tata cara kerja yang memperlancar jalannya pekerjaan manajer. Sebuah metode saat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusianya sendiri.

5. *Money (Uang)*

Money atau uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

6. *Market (Pasar)*

Market atau pasar adalah tempat di mana organisasi menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Memasarkan produk sudah barang tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor

menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

Berdasarkan uraian diatas mengenai unsur manajemen, penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.3 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.

2.1.3.1 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.

Edy Sutrisno, (2018:5), menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Edwin B. Flippo (2019:11), menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dan penggandaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan/instansi pemerintahan, individu, pegawai, dan masyarakat”.

Sedarmayanti (2017:3) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah Pratik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

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.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan/instansi pemerintahan, pegawai, dan masyarakat.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Menurut Hasibuan (2019:22) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

1. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

3. Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik material maupun non material yang adil dan layak kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

4. Integrasi (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.

6. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

2.1.3.3 Tujuan 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. 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.

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain yaitu:

1. Tujuan organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja Pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
4. Tujuan personal ditujukan untuk membantu Pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal Pegawai harus dipertimbangkan jika para Pegawai harus dipertahankan , dipensiunkan, atau

dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan Pegawai dapat menurun dan Pegawai dapat meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan yang tujuan individual dari karyawan itu sendiri.

2.1.4 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.

2.1.4.1 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

Sinamo (2019:55) menyatakan bahwa :

“Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada

sesuatu yang mendorong diri untuk bertindak dan meraih amal yang optimal”.

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.”

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.

2.1.4.2 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.

Adapun karakteristik etos kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Dedikasi

Orang yang memiliki etos kerja yang baik akan berkomitmen dan berdedikasi penuh terhadap pekerjaannya. Mereka bisa mengetahui bagaimana caranya untuk fokus pada tugas tanpa terganggu oleh hal lain. Karyawan dengan karakter seperti ini biasanya akan bekerja keras sampai target yang

diinginkannya tercapai. Jadi tak heran bila perusahaan mempertahankan karyawan dengan etos kerja yang tinggi.

2. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu sikap paling penting yang dapat menunjukkan bahwa seseorang mempunyai etos kerja yang baik. Tidak hanya sebatas ketepatan waktu saja, namun disiplin juga berarti seseorang mampu berkomitmen pada tujuan atau target yang ingin dicapai.

3. Dapat diandalkan

Karyawan dengan etos kerja yang tinggi pasti dapat diandalkan dalam pekerjaan atau kelompoknya. Mereka juga selalu memenuhi target atau *deadline* serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Biasanya seseorang dengan karakter seperti ini akan selalu berkontribusi banyak dalam suatu proyek.

4. Produktif

Etos kerja yang kuat dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Karyawan yang produktif biasanya mempunyai kinerja yang lebih baik daripada rekan kerjanya yang lain. Mereka mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dan maksimal. Jadi, wajar jika hasil pekerjaannya melebihi ekspektasi atau target yang direncanakan.

5. Bertanggung jawab

Orang yang bertanggung jawab akan lebih dipercaya oleh orang lain. Sebab, seseorang dengan etos kerja yang tinggi selalu menepati janjinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Apalagi saat ini telah banyak perusahaan yang memberikan kebebasan pekerjaan kepada karyawannya seperti kebebasan memberikan ide atau

pendapat, kebebasan waktu dalam bekerja, dan kebebasan tempat bekerja (WFH/WFO). Karyawan yang menikmati kebebasan ini tetapi bisa mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik merupakan karyawan yang mempunyai etos kerja yang kuat.

6. Mau bekerja sama

Seseorang dengan etos kerja yang tinggi pasti memiliki kemauan untuk bekerja sama. Artinya, mereka mampu bekerja dengan orang lain, berkomunikasi, serta siap membantu anggota tim saat dibutuhkan. Tak jarang juga dengan etos kerja yang baik seseorang dapat menjadi pemimpin atau *leader* bagi anggota timnya. Baca selengkapnya terkait.

7. Profesionalisme

Biasanya karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi selalu menunjukkan sikap profesional. Mereka mampu memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan sehingga tak heran jika mereka bisa fokus dalam mengerjakan tugas. Selain itu, sikap profesionalnya juga ditunjukkan melalui cara berpakaian dan bicarannya. Seseorang dengan karakter ini akan terlihat rapi, terorganisir, dan terhormat.

Darodjat (2017) berpendapat bahwa karakteristik etos kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Etos Kerja Tinggi

- a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi baik eksternal maupun internal
- b. Memiliki orientasi masa depan
- c. Moralitas adalah keseriusan dalam hal bekerja
- d. Kerja keras serta menghargai waktu

- e. Kedisiplinan dalam kerja
 - f. Hemat dan sederhana
 - g. Tekun dan ulet
2. Etos Kerja Rendah
- a. Merasa bahwa bekerja adalah suatu hal yang membebani
 - b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja
 - c. Kerja dipandang sebagai sesuatu penghambat dalam memperoleh kesenangan
 - d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan
 - e. Kerja dihayati hanya sebagai rutinitas hidup

Adapun karakteristik etos kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Dedikasi

Orang yang memiliki etos kerja yang baik akan berkomitmen dan berdedikasi penuh terhadap pekerjaannya. Mereka bisa mengetahui bagaimana caranya untuk fokus pada tugas tanpa terganggu oleh hal lain. Karyawan dengan karakter seperti ini biasanya akan bekerja keras sampai target yang diinginkannya tercapai. Jadi tak heran bila perusahaan mempertahankan karyawan dengan etos kerja yang tinggi.

2. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu sikap paling penting yang dapat menunjukkan bahwa seseorang mempunyai etos kerja yang baik. Tidak hanya sebatas ketepatan waktu saja, namun disiplin juga berarti seseorang mampu berkomitmen pada tujuan atau target yang ingin dicapai.

3. Dapat diandalkan

Karyawan dengan etos kerja yang tinggi pasti dapat diandalkan dalam pekerjaan atau kelompoknya. Mereka juga selalu memenuhi target atau *deadline* serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Biasanya seseorang dengan karakter seperti ini akan selalu berkontribusi banyak dalam suatu proyek.

4. Produktif

Etos kerja yang kuat dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Karyawan yang produktif biasanya mempunyai kinerja yang lebih baik daripada rekan kerjanya yang lain. Mereka mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dan maksimal. Jadi, wajar jika hasil pekerjaannya melebihi ekspektasi atau target yang direncanakan.

5. Bertanggung jawab

Orang yang bertanggung jawab akan lebih dipercaya oleh orang lain. Sebab, seseorang dengan etos kerja yang tinggi selalu menepati janjinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Apalagi saat ini telah banyak perusahaan yang memberikan kebebasan pekerjaan kepada karyawannya seperti kebebasan memberikan ide atau pendapat, kebebasan waktu dalam bekerja, dan kebebasan tempat bekerja (WFH/WFO). Karyawan yang menikmati kebebasan ini tetapi bisa mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik merupakan karyawan yang mempunyai etos kerja yang kuat.

6. Mau bekerja sama

Seseorang dengan etos kerja yang tinggi pasti memiliki kemauan untuk bekerja sama. Artinya, mereka mampu bekerja dengan orang lain, berkomunikasi, serta siap membantu anggota tim saat dibutuhkan. Tak jarang juga dengan etos kerja

yang baik seseorang dapat menjadi pemimpin atau *leader* bagi anggota timnya. Baca selengkapnya terkait.

7. Profesionalisme

Biasanya karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi selalu menunjukkan sikap profesional. Mereka mampu memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan sehingga tak heran jika mereka bisa fokus dalam mengerjakan tugas. Selain itu, sikap profesionalnya juga ditunjukkan melalui cara berpakaian dan berbicaranya. Seseorang dengan karakter ini akan terlihat rapi, terorganisir, dan terhormat.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Muhammad Busro (2017, 228) mengemukakan, ada 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 prasarana 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.

Menurut Amiruddin (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya :

1. Faktor Religius

Kepercayaan berperan penting dalam kerjasama kelompok dan memberikan sikap terhadap pekerjaan. Agama merupakan suatu sistem kepercayaan dan kelakuan mengenai hal-hal suci yang mempersatukan pengikutnya kedalam beberapa kelompok masyarakat. Agama merupakan suatu pemikiran yang secara efektif membentuk kekuatan budaya keyakinan dan bekerja

2. Faktor Budaya

Budaya sebagai total interaktif dari karakteristik masyarakat yang mempengaruhi respon kelompok manusia terhadap lingkungan. Budaya menentukan identitas suatu kelompok.

3. Faktor Individu

Secara empiris ditemukan bahwa individu yang berorientasi kerja tinggi menempatkan kekuatan secara individu. Norma-norma bekerja berkorelasi tinggi dengan individualisme. Individualisme dicirikan sebagai kerja keras, bertanggung jawab, dan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk mengendalikan tujuan mereka.

4. Dinamika Kelompok

Dinamika kelompok adalah mengingat bahwa isi dari etika kerja yang berfokus pada nilai-nilai cukup luas, yang ditunjukkan oleh standar evaluasi dan ukuran-ukuran etika perilaku. Seseorang dengan etika kerja yang tidak secara menekankan perilaku dengan etika kerja yang diakui.

Priansa (2017:283) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi nilai-nilai 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 dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

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. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

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 mencapai kesuksesan.

f. Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Darodjat (2019:77) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan disuatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan. kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Kerja Cerdas

Kerja Cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan.

3. Kerja Ikhlas

Kerja Ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Indikatornya meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan.

Sinamo (2018:45) Indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut :

1. Kerja adalah rahmat

Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.

2. Kerja adalah Amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

4. Kerja adalah aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.

5. Kerja adalah ibadah

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

6. Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas.

7. Kerja adalah kehormatan

Kehormatan merupakan 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 sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

8. Kerja adalah pelayanan

Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi.

Adapun pendapat lain menurut Octarina (2017) menyatakan ada beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur etos kerja yaitu :

1. Kesadaran

Melatih kesadaran di tempat kerja adalah cara penting untuk memusatkan diri, mencapai fokus yang lebih baik dan membawa lebih banyak keseimbangan dalam hidup.

2. Semangat

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

3. Inisiatif

Daya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain. Pegawai yang mempunyai inisiatif adalah pegawai yang proaktif dan tidak pasif yang diam menunggu perintah dari atasan

4. Kemauan

Kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri pegawai sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

5. Disiplin Kerja

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawabnya.

6. Produktif

Pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

7. Wawasan

Seorang pegawai dikatakan mempunyai wawasan kerja yang luas apabila pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki melalui inisiatif diri sendiri.

2.1.5 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.

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering di definisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apaun 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.

Alfred R. Lateiner (2019:72) menyatakan bahwa :

“Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Afandi (2019:12) 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Gary dessler, (2018:467), menyatakan bahwa :

“Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations)”. Yang artinya “Disiplin diperlukan Ketika karyawan melanggar aturan. Tujuan disiplin adalah mendorong karyawan untuk berperilaku secara wajar di tempat kerja (dimana bijaksana berarti mematuhi peraturan dan ketentuan)”.

Berbeda pendapat 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”.

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.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Adapun dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner (2017:72) adalah :

1. Pemanfaatan waktu secara efektif

Pemanfaatan waktu secara efektif ikut mempengaruhi kedisiplinan, sebab pegawai harus memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien . maksud dari efektif yaitu suatu kondisi di mana metode dan cara tertentu berhasil mendatangkan output akhir sesuai target perusahaan ataaau instansi tersebut

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab sangat berperan untuk menentukan disiplin sebab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan atau instansi dan menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan. Pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

3. Kehadiran

Kehadiran juga ikut mempengaruhi kedisiplinan, sebab kehadiran menjadi salah satu hal utama dalam menentukan kedisiplinan pegawainya. Jika kehadiran pegawai tersebut kurang baik maka disiplinnya pun kurang baik.

Terdapat pendapat lain (Hasibuan 2017, 194) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat di lihat sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Sementara itu, Supomo dan Eti Nurhayati (2018) berpendapat bahwa, dimensi dan indikator disiplin kerja terdiri atas dua dimensi utama yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara detail serta cukup menantang kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Keteladanan seseorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai. Karena pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi para pegawainya. Pemimpin harus memberikan contoh, seperti memiliki perilaku baik, berdisiplin tunggu, jujur, adil dan kata perbuatannya sesuai.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

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

7. 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 kepemimpinannya oleh karyawan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal, maupun horizontal diantara pegawainya.

2.1.5.3 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.

2.1.5.4 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 jelas :

- a. Penurunan pangkat
- b. Pembebasan dari jabatan
- c. Pemberhentian
- d. Pemecatan

2.1.5.5 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 Sinambela (2018:339) menyatakan bahwa :

”Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”. Sinambela (2018:340) 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.

Tujuan disiplin kerja menurut Sinamora (2016) yaitu :

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

2.1.5.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh aparat atasan.

Singodimedjo (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.

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

2.1.6 Kinerja Pegawai

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.

2.1.6.1 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:

Mangkunegara (2019:9) 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”.

Priansa (2019:48) 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”.

Priansa (2019:49) meyatakan bahwa:

“Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pagawai 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 diatas 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.

2.1.6.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja pegawai untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019) 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.

Rozarie (2017:64) menyebutkan bahwa: "Penilaian kinerja Pegawai perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/publik sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan Pegawai dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh Pegawai".

Sedangkan menurut Wibowo (2017:66), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

2.1.6.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

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

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

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 Kasmir (2017 : 189) berpendapat bahwa ada 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

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

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.

Steers dalam Sutrisno (2016) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Kombinasi ketiga faktor tersebut di atas, akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian kinerja pegawai secara individual, kelompok maupun secara organisatoris.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator menurut John Miner (2017) yang mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

2. Kuantitas Kerja Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

Adapun pendapat lain menurut Anwar Prabu (2017) dimensi dan indikator 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.

Kasmir (2016:208-210), dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu :

1. Kualitas (mutu)
Merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerjasama antar Pegawai
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar Pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar

perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang Pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara Pegawai yang satu dengan Pegawai yang lain.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas intansi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Dengan melakukan pengawasan Pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.6.5 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 merintangi 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.

2.1.7 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	<p>Abdul Razak, Sarpan, Ramlan</p> <p><i>Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar</i></p> <p>Sumber: <i>International Review of Management and Marketing Vol. 8 (2018)</i></p>	<p><i>Simultaneously the influence of leadership style, motivation and work discipline has a significant effect on employee performance.</i></p>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda Terdapat variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.</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/ (2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung</p>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
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>Penelitian sama-sama membahas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda Penelitian tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan fasilitas kantor</p>
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 Cibiru</p>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Lokasi penelitian</p>
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,</p>	<p>Hasil etos kerja dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)</p>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	No. 1 (2020)			
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 School Teachers T.A. 2018/2019</i></p> <p>Sumber: <i>International Journal (IJBS) Vol 3 No.3 (2019)</i></p>	<p><i>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.</i></p>	Penelitian sama-sama membahas variabel Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja	Lokasi penelitian
7	<p>Erni Widyawati</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>	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.	Penelitian sama-sama membahas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel lingkungan kerja, dan motivasi
8	<p>M Ali Pahlevy Hidayat</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di</p>	Etos kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja	Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Departemen Major Assembly CN235& C295 (CA3000) Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia Sumber: Digital Library Uin Sunan Gunung Djati https://digilib.uinsgd.ac.id/12121/ (2021)			
9	Meisy Suwuh <i>The influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at Bank Sulut KCP Likupang</i> Sumber : Jurnal EMBA, 2017.	<i>Work discipline have a positive and significant impact on employee performance at Bank Sulut KCP Likupang</i>	Penelitian sama-sama membahas variabel Disiplin Kerja	Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja
10	Meliyana Fujiyanti Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Sumber : Jurnal EMBA, 2017	Terdapat pengaruh yang cukup kuat antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan faktor lain yang tidak terdefiniskan cukup mempengaruhi variabel prestasi kerja, selain variabel disiplin kerja.	Penelitian sama-sama membahas Disiplin Kerja	Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel prestasi kerja

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Nasan Faris Naufal</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung</p> <p>Sumber : Jurnal EMBA Vol. 7, No. 2 (2018)</p>	<p>Hasil disiplin kerja dan penempatan karyawan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)</p>	<p>Penelitian sama-sama membahas Etos Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan</p>
12	<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>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi</p>
13	<p>Riama Katarina Hutagalung, Elvi Nadear Purba.</p> <p><i>The Effect of Competence, Work Ethic, Work Dicipline, and Work Motivation on Performance of</i></p>	<p><i>Competence (X1), work ethic (X2), work discipline (X3), and work motivation (X4) together have a significant effect on the performance of the government</i></p>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja</p>	<p>Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel kompetensi, motivasi kerja</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Government Employee in Mentawai Island District Health Office</i></p> <p>Sumber: <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology Vol 5 (2020)</i></p>	<p><i>employee in the Mentawai Islands District Health Office</i></p>		
14	<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 : <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Vol 7, No 8</i></p>	<p>1. <i>Work discipline has a positive and significant effect on employee performance,</i></p> <p>2. <i>Compensation has a positive and significant effect on employee performance, Work discipline and Compensation together affect employee</i></p>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja</p>	<p>Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel kompensasi</p>
15	<p>Nuerlela Wati, Putra Adi Pradana</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi</p> <p>Sumber : <i>Journal of Global Business and Management Review. Vol 03.</i></p>	<p>Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja</p>	<p>Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel Produktivitas</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	No 2 (2021)			
16	<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>	Ada pengaruh signifikan etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja dan Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja
17	<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), 2017.</p>	Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel Gairah Kerja
18	<p>Rd. Gelar Agung Syaifullah</p> <p>Analisis Disiplin Kerja dan Penempatan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas</p>	Hasil disiplin kerja dan penempatan pegawai, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)	Penelitian sama-sama membahas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel bebas penempatan pegawai

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung</p> <p>Sumber : Digital Library Ekuitas https://digilib.ekuitas.gd.ac.id/12128/ (2018)</p>			
19	<p>Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 4 No.2 (2018)</p>	<p>Lingkungan kerja , etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan .</p>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel lingkungan kerja</p>
20	<p>Rahman Hasibuan, Arnesih</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Sumber : Jurnal Bening Vol 8 No (2) 2021</p>	<p>Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21	<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>Penelitian sama-sama membahas variabel Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Lokasi penelitian</p>
22	<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>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel motivasi</p>
23	<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>Penelitian sama-sama membahas variabel Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian Penelitian tidak menggunakan variabel kepuasan kerja</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bagian Die Casting) Sumber: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022			

Sumber: Hasil diolah oleh peneliti (2023) 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 penjelasan mengenai keterkaitan antara variabel, kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arahan-arahan pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian ini menghubungkan antara variabel independen yaitu: Etos Kerja, Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

2.2.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

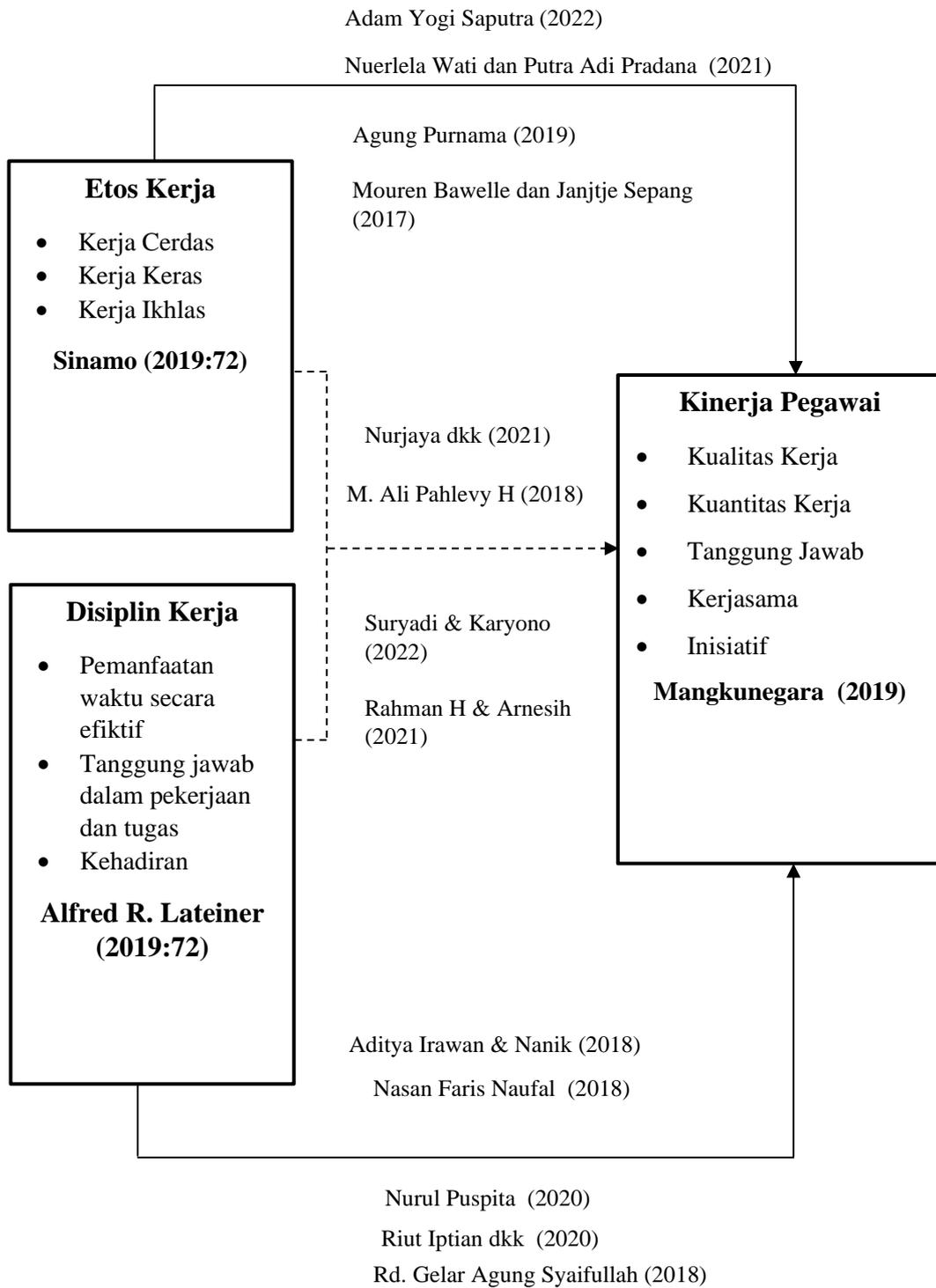
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adam Yogio Saputra (2022) mendapati hasil bahwa Etos Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai, dimana pegawai memiliki kenaikan kualitas kerja Ketika tingkat Etos Kerja pada diri individu pegawai meningkat. Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh M Ali Pahlevy Hidayat (2021), Nuerlela Wati dan Putra Adi Pradana (2021), Agung Permana (2019), serta diperkuat oleh penelitian dari Mouren Bawelle dan Janjtje Sepang (2017) yang sama-sama menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zamroni, Riut Iptian dan Riyanto Efendi (2020) mendapati hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan diperkuat oleh hasil oleh Aditya Irawan dan Nanik Suryani (2018), Rd. Gelar Agung Syaifullah (2018), Nasan Faris Naufal (2018) Meisy Suwuh (2017), menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sehingga jika Disiplin Kerja tinggi maka Kinerja Pegawai juga tinggi dan sebaliknya jika Disiplin Kerja rendah maka Kinerja Pegawai juga akan rendah.

2.2.3 Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja merupakan hal penting dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Berdasarkan studi penelitian Suryadi dan Karyono (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Etos Kerja dan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Rahman Hasibuan dan Arnesih (2021), Nurjaya dkk (2021), M Ali Pahlevy Hidayat (2021) serta Akhmad Barsah dan Asep Ridwan (2020) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

—————> = Parsial - - - - -> = Simultan

2.3 Hipotesis

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

1. Secara simultan

Terdapat Pengaruh Antara Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Secara parsial

a. Terdapat Pengaruh Antara Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

b. Terdapat Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.