

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Etos Kerja

2.1.1.1 Definisi Etos Kerja

Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan. Menurut **Sutrisno (2016) dalam A Rahman (2019)** etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. **(Sutrisno, 2016; 105)**

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. **(Ginting, 2016; 7) dalam A Rahman (2019).**

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan **(Priansa, 2018;283) dalam A Rahman (2019).**

Menurut **Jansen H. Sinamo (2011:55) dalam Adna Hamimi (2019).** 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.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun konsep atau definisi Etos Kerja seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1
Definisi dan Kesimpulan Etos Kerja

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Konsep menurut peneliti
1	2019	A Rahman	Menurut (Priansa, 2018:283) Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan
2	2019	Adna Hamimi	etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan , standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.
2	2016	Mouren Bawelle Jantje Sepang	Menurut Sinamo (2011:55) Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.
3	2015	Stela Timbuleng Jacky S. B. Sumarauw	etos kerja sikap, perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan.
4	2015	Raynald Karauwan Victor P.K. Lengkong Christoffel Mintardjo	etos kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu secara optimal.
5	2013	Sri Hastuti Andi Sularso Siti Komariyah	Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Konsep menurut peneliti
6	2013	Arischa Octarina	Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Sumber: hasil olah penelitian

Berdasarkan 6 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.1 maka konsep etos kerja dapat disimpulkan bahwa sebuah jiwa atau perilaku seseorang yang memiliki rasa keiklasan semangat positif dan ketulusan sehingga akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan menghasilkan suatu pekerjaan yang akan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh **(Priansa, 2018;283) dalam A Rahman (2019)** Bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Mengapa penulis memilih konsep menurut **(Priansa, 2018;283) dalam A Rahman (2019)** karna konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada P3GL Bandung.

2.1.1.2 Indikator Etos Kerja

Etos kerja memiliki beberapa karakter yang menjadi identitas dari etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut **Priansa (2018:283-284) dalam A Rahman (2019)**, adalah:

1) Keahlian interpersonal.

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan; bersahabat; gembira; perhatian; menyenangkan; kerjasama; menolong; disenangi; tekun; loyal; rapi; sabar; apresiatif kerja keras; rendah hati; emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

2) Inisiatif.

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas

dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

3) Dapat diandalkan.

Dapat diandalkan adalah 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 hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati-hati; jujur dan tepat waktu.

(Priansa, 2018;283-284) dalam A Rahman (2019)

Menurut **Sinamo (2014:56) dalam A Hamimi (2019)** untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja cerdas
 - a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
 - b. Bekerja tekun penuh keunggulan

2. Kerja keras

a. Bekerja keras penuh semangat

b. Bekerja benar penuh tanggung jawab

c. Bekerja tuntas penuh integritas

3. Kerja ikhlas

a. Bekerja tulus penuh rasa syukur

b. Bekerja serius penuh kecintaan

c. Bekerja paripurna kerendahan hati

Berdasarkan kajian-kajian tersebut dapat disusun indikator Etos Kerja yang dapat dilihat pada tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2
Indikator Etos kerja

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Indikator Etos Kerja
1	2019	A Rahman	menurut Priansa (2018:283-284) antara lain : 1. Keahlian interpersonal 2. Inisiatif 3. Dapat diandalkan
2	2019	Adna Hamimih	Menurut Sinamo (2014:56) antara lain : 1. Kerja cerdas a. Bekerja cerdas penuh kreativitas b. Bekerja tekun penuh keunggulan 2. Kerja keras a. Bekerja keras penuh semangat b. Bekerja benar penuh tanggung jawab c. Bekerja tuntas penuh integritas 3. Kerja ikhlas a. Bekerja tulus penuh rasa syukur b. Bekerja serius penuh kecintaan c. Bekerja paripurna kerendahan hati
Indikator Etos Kerja Keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan menurut Priansa (2018:283-284) dalam A Rahman (2019)			

Sumber: hasil olah penelitian

Berdasarkan dari indikator yang telah dikemukakan pada tabel 2.2 maka penulis memilih indikator menurut **Priansa (2018:283-284) dalam A Rahman (2019)** yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan, alasan penulis memilih **Priansa (2018:283-284) dalam A Rahman (2019)** dalam penelitian karna indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada P3GL Bandung.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Dengan adanya peraturan dalam bekerja menandakan bahwa karyawan perlu meningkatkan kedisiplinan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat dalam sebuah instansi.

Menurut **B Siswanto (2005), dalam Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman (2016)** Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan **Malayu S.P. Hasibuan (2013:193) dalam Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman (2016)** mendefinisikan disiplin kerja adalah: “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya

tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut **Simamora (2004:234) dalam R widayaningtyas (2016)** disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku **(Rivai, 2004:444) dalam R widayaningtyas (2016)**.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun konsep atau definisi Disiplin Kerja seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Definisi dan Kesimpulan Disiplin Kerja

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Konsep Menurut Peneliti
1	2016	Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman	Menurut Bejo Siswanto (2005), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
2	2016	Rika widayaningtyas	Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.
3	2016	Mouren Bawelle Jantje Sepang	Krismasari (2014), menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan- peraturan

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Konsep Menurut Peneliti
			yang telah ditetapkan perusahaan di tempat karyawan itu bekerja.
4	2015	Stela Timbuleng Jacky S. B. Sumarauw	disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berpedoman pada peraturan perusahaan.
5	2014	I Made Putra, Nyoman Dantes, I Gusti Ketut Arya Sunu	Fathoni (2006:172) berpendapat disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan suatu instansi dan norma-norma sosial yang berlaku seperti: sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar akan tugas, bertanggung jawab atas tugasnya, dan tingkah laku serta perbuatannya sesuai dengan peraturan suatu instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis
6	2013	Arischa Octarina	Menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Sumber: hasil olah penelitian

Dalam beberapa konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.3 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang dalam menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku di sebuah instansi guna menjaga tata tertib sehingga menghasilkan sebuah instansi yang nyaman dan aman.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh **B Siswanto (2005)**, dalam **Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman (2016)** Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Mengapa penulis memilih konsep menurut **B Siswanto (2005)**, dalam **Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman (2016)** karna konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada P3GL Bandung.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Untuk menilai bagaimana disiplin itu dapat optimal maka perlu memiliki beberapa indikator menurut para ahli yang telah diteliti sebelumnya. Indikator disiplin kerja menurut **Sinungan (1995:97)** dalam **R widyaningtyas (2016)** :

a. Absensi

Pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Sikap dan perilaku

Tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

c. Tanggung jawab

Hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya

Namun menurut Menurut **B Siswanto (2005:291)** dalam **Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman (2016)** antara lain :

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin Berdasarkan kajian-kajian tersebut dapat disusun indikator Disiplin Kerja yang dapat dilihat pada tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Indikator Disiplin Kerja
1	2016	Rika widayaningtyas	Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (1995:97) a. Absensi Pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan. b. Sikap dan perilaku Tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya. c. Tanggung jawab Hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya
2	2016	Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman	Menurut Bejo Siswanto (2005:291) antara lain : 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan, 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada aturan kerja 5. Etika kerja
Indikator Disiplin Kerja Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja Menurut Bejo Siswanto (2005:291) dalam Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman (2016)			

Sumber: hasil olah penelitian

Berdasarkan dari indikator yang telah dikemukakan pada tabel 2.4 maka penulis memilih indikator menurut **B Siswanto (2005)**, dalam **Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman (2016)** yaitu frekuensi kehadiran, tingkat ketelitian, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada aturan kerja, dan etika kerja, alasan penulis memilih indikator oleh **B Siswanto (2005)**, dalam **Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman (2016)** karna indikator pada penelitian tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada P3GL Bandung.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi

Motivasi merupakan motor pendorong yang sangat penting untuk terus menerus mendorong manusia karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik.

Menurut **I Budiarti & H Kartiwa (2010)** adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka ingin. Pencapaian tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain.

Menurut **A Nadipah (2016)**. Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang yang dapat menimbulkan dorongan dalam diri dalam melakukan sesuatu tindakan-tindakan ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **Rivai dan Sagala (2009 : 837) dalam A Nadipah (2016)**. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut **Martoyo (1987:153) dalam A Nadipah (2016)**. Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Motivasi adalah permasalahan yang harus mendapatkan perhatian dan menjadi inti dari kesuksesan, karena motivasi dapat meningkatkan kinerja yang muncul dengan memenuhi (atau melampaui) tujuan-tujuan organisasi (**Buhler,2001:190**) dalam **A Nadipah (2016)**.

Siagian (2002:94) dalam **Novelisa P. Budiman Ivonne S. Saerang Greis M. Sendow (2016)** mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

As'ad (2003:45) dalam **Novelisa P. Budiman Ivonne S. Saerang Greis M. Sendow (2016)** menyatakan motivasi seringkali diberikan dengan istilah dorongan-dorongan atau tenaga tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun konsep atau definisi Motivasi Kerja seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.5
Definisi dan Kesimpulan Motivasi Kerja

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Konsep dan Menurut Peneliti
1	2019	Noval Alfino Takalao Rita N. Taroreh Irvan Trang	bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.
2	2016	Afiatun Nadipah	motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang yang dapat menimbulkan dorongan dalam diri dalam melakukan sesuatu tindakan-tindakan ke arah tujuan yang telah di tetapkan.
3	2016	Novelisa P. Budiman Ivonne S. Saerang	Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Konsep dan Menurut Peneliti
		Greis M. Sendow	berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.
4	2014	Christian Katiandagho Silvya L. Mandey Lisbeth Mananeke	Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.
5	2013	Sri Hastuti Andi Sularso Siti Komariyah	motivasi merupakan dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk bekerja dengan giat agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber: hasil olah penelitian

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.5 maka konsep motivasi kerja yaitu sebuah pendorong untuk meningkatkan sumber daya manusia agar lebih semangat dalam bekerja yang akan mendorong tindakan-tindakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk semakin maju.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh **A Nadipah (2016)**. Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang yang dapat menimbulkan dorongan dalam diri dalam melakukan sesuatu tindakan-tindakan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Mengapa penulis memilih konsep menurut **A Nadipah (2016)** karna konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada P3GL Bandung.

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Dalam motivasi mampu mendorong karyawan agar lebih giat dan semangat dalam bekerja, dalam motivasi memiliki beberapa indikator sebagai pengukuran motivasi tersebut.

Menurut **Maslow dalam Robbins (2006 : 167) dalam A Nadipah (2016)** mengatakan bahwa didalam diri semua manusia manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

- 1) fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), dan kebutuhan jasmani.
- 2) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Indikator dari motivasi yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja. **(Hasibuan, 2010:186) dalam Novelisa P. Budiman Ivonne S. Saerang Greis M. Sendow (2016)**. Berdasarkan kajian-kajian tersebut dapat disusun indikator Motivasi Kerja yang dapat dilihat pada tabel 2.6 dibawah ini :

Tabel 2.6
Indikator Motivasi Kerja

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Indikator Motivasi Kerja
1	2016	Afiatun Nadipah	Menurut Menurut Maslow dalam Robbins (2006 : 167) antara lain : 1) fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), dan kebutuhan jasmani. 2) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. 3) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan. 4) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. 5) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.
2	2016	Novelisa P. Budiman Ivonne S. Saerang Greis M. Sendow	Indikator menurut (Hasibuan, 2010:186) dari motivasi yaitu: promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja
Indikator Motivasi Kerja Fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi menurut Robbins (2006 : 167) dalam Afiatun Nadipah (2016)			

Sumber: hasil olah penelitian

Berdasarkan dari indikator yang telah dikemukakan pada tabel 2.6 maka penulis memilih indikator menurut **Robbins (2006)**, dalam **A Nadipah (2016)** yaitu fisiologis, kamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi, alasan penulis memilih indikator tersebut karna indikator pada penelitian tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada P3GL Bandung.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Meningkatnya sebuah kinerja juga tidak lepas dari pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang optimal. Ketika karyawan memiliki etos kerja yang baik maka dalam mengerjakan tugasnya akan terampil dan optimal karena seseorang memiliki jiwa etos kerja tersebut. Begitu pula dengan disiplin kerja dan motivasi kerja, apabila ditempatkan sesuai maka kinerja karyawan akan memiliki hasil yang optimal hal ini akan memudahkan organisasi dalam menacapai tujuan. Menurut **I Budiarti (2013)** Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (**Mathis dan Jackson, 2009:113**). Dalam **D Kurniawati, M L Fitriyani (2018)**.

Jacqueline et al. (2011) dalam **Mariani, I., Mang, L., & Sariyathi, N. K. (2017)**, menyatakan kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2012:9) dalam **Mariani, I., Mang, L., & Sariyathi, N. K. (2017)** menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Necdet dan Halil (2012) dalam Mariani, I., Mang, L., & Sariyathi, N. K. (2017), menyatakan bahwa kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun konsep atau definisi Kinerja Karyawan seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.7 dibawah ini :

Tabel 2.7
Definisi dan Kesimpulan Kinerja

No	Tahun Penelii	Peneliti	Konsep Kinerja
1	2018	Dina Kurniawati Meifi Lita Fitriyani	Menurut (Mathis dan Jackson, 2009:113). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika
2	2017	Luh Mang Indah Mariani Ni Ketut Sariyathi	Jacqueline et al. (2011) dalam Luh Mang Indah Mariani Ni Ketut Sariyathi (2017), menyatakan kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang telah disepakati bersama.
3	2015	Stela Timbuleng Jacky S. B. Sumarauw	kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dilakukan karyawan dengan mencapai target yang diinginkan.
4	2014	Christian Katiandagho Silvya L. Mandey Lisbeth Mananeke	Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.
5	2013	Sri Hastuti Andi Sularso Siti Komariyah	Kinerja adalah sebagai pokok atau hasil pekerjaan yang dicapai para pegawai

No	Tahun Penelii	Peneliti	Konsep Kinerja
			dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sumber: hasil olah penelitian

Dalam beberapa konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.7 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang dimiliki seseorang tergantung pada bagaimana karakter, kemampuan, sifat, dan sikap yang dimiliki mampu untuk mencapai sebuah tujuan.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh **(Mathis dan Jackson, 2009:113)**. **Dalam D Kurniawati, M L Fitriyani (2018)**. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mengapa penulis memilih konsep menurut **(Mathis dan Jackson, 2009:113)**. **Dalam D Kurniawati, M L Fitriyani (2018)**. karna konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada P3GL Bandung.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang mampu meningkatkan intansi ke yang lebih baik dan dapat mencapai tujuanya, dalam kinerja dapat diukur

berdasarkan beberapa indikator menurut **(Mathis dan Jackson, 2009:113) Dalam D**

Kurniawati, M L Fitriyani (2018):

1) Kuantitas dari hasil = a) Target biaya, b) Jumlah bahan terpakai, c) Penggunaan alat kerja

2) Kualitas dari hasil = a) Harapan posisi pekerjaan, b) Harapan target atasan, c) Harapan rekan kerja

3) Waktu kerja = a) Bekerja tepat waktu, b) Bekerja dengan cepat, c) Bekerja dengan lambat

4) Kerjasama dengan rekan kerja = a) Rekan kerja, b) Menjaga hubungan baik

5) Kehadiran = a) Hadir, b) Tidak hadir

Variabel terikat di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2010:13) dalam Luh Mang Indah Mariani Ni Ketut Sariyathi (2017) indikator-indikator yang terkandung dan mengidentifikasi di dalam kinerja adalah 1) prestasi kerja, 2) tanggung jawab, 4) kerjasama, 5) inisiatif, 6) ketepatan waktu, 7) tingkat kesalahan kerja, 8) kecepatan kerja.

Berdasarkan kajian-kajian tersebut dapat disusun indikator Kinerja Karyawan yang dapat dilihat pada tabel 2.8 dibawah ini :

Tabel 2.8
Indikator Kinerja

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Indikator Kinerja
1	2018	Dina Kurniawati Meifi Lita Fitriyani	Indikator menurut (Mathis dan Jackson, 2009:113): 1) Kuantitas dari hasil a. Target biaya b. Jumlah bahan terpakai c. Penggunaan alat kerja 2) Kualitas dari hasil a. Harapan posisi pekerjaan b. Harapan target atasan c. Harapan rekan kerja 3) Waktu kerja a. Bekerja tepat waktu b. Bekerja dengan cepat c. Bekerja dengan lambat 4) Kerjasama dengan rekan kerja a. Rekan kerja b. Menjaga hubungan baik 5) Kehadiran a. Hadir b. Tidak hadir
2	2017	Luh Mang Indah Mariani Ni Ketut Sariyathi	Menurut Mangkunegara (2010:13) indikator-indikator yang terkandung dan mengidentifikasi di dalam kinerja adalah: 1) prestasi kerja, 2) tanggung jawab, 4) kerjasama, 5) inisiatif, 6) ketepatan waktu, 7) tingkat kesalahan kerja, 8) kecepatan kerja.
<p align="center">Indikator Kinerja</p> <p align="center">Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, waktu kerja, kerjasama dengan rekan kerja, kehadiran menurut (Mathis dan Jackson, 2009:113) dalam Dina Kurniawati Meifi Lita Fitriyani (2018)</p>			

Sumber: hasil olah penelitian

Berdasarkan dari indikator yang telah dikemukakan pada tabel 2.8 maka penulis memilih indikator menurut **(Mathis dan Jackson, 2009:113)** dalam **D Kurniawati, M L Fitriyani (2018)** yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, waktu kerja, kerjasama dengan rekan kerja, dan kehadiran. Alasan penulis memilih indikator tersebut karna

indikator pada penelitian tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada P3GL Bandung.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu bertujuan untuk membantu penulis mendapatkan data sebagai pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang penulis lakukan yang sebelumnya telah mengkaji masalah etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti melakukan kajian dengan pembahasan yang sama dengan peneliti terdahulu dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis.

Tabel 2.9 persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian

No	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel penelitian	Variabel dan Indikator	Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan
1	Arischa Octarina (2013)	Judul: Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Metode: analisis regresi linear berganda Sampel: 81 responden	Etos kerja Disiplin kerja Kinerja	Hasil Penelitian: bahwa semua variabel independen (etos kerja dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependent. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variable etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan: Menggunakan Etos kerja sebagai variable x1, Disiplin sebagai variabel x2 dan kinerja sebagai variabel Y. Perbedaan: Penulis menggunakan hubungan parsial dan simultan, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan hubungan parsial saja.

No	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel penelitian	Variabel dan Indikator	Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan
2	Hayati (2014)	Judul: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (RADIO SUSHI FM) Padang Metode: regresi linear berganda Sampel: 33 orang	Motivasi Lingkungan kerja Fasilitas Kinerja	Hasil Penelitian: Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan kinerja karyawan	Persamaan: Motivasi kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: Penulis menggunakan variable lingkungan kerja dan fasilitas
3	Christian Katiand gho Silvy L. Mandey Lisbeth Mananek e (2014)	Judul: Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo area manado Metode: regresi linear berganda Sampel: 60 responden	Disiplin kerja Kepemimpin an Motivasi kinerja	Hasil Penelitian: secara simultan variabel disiplin, kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja	Persamaan: Menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja Perbedaan: Perbedaan variabel dengan penulis yaitu kepemimpinan
4	Karauwa n, R., & Mintardj o, C. (2015).	Judul: Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap Kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan Metode: regresi linear berganda Sampel: 76	Etos kerja budaya organisasi beban kerja kinerja	Hasil Penelitian: Secara parsail etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Menggunakan variabel etos kerja dan kinerja Perbedaan: Perbedaan variabel budaya organisasi beban kerja
5	Stela Timbule ng Jacky S. B. Sumarau w (2015)	Judul: Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt hasjrat abadi cabang manado Metode: Penelitian asosiatif Sampel:	Etos kerja Disiplin kerja Komitmen organisasi Kinerja	Hasil Penelitian: Peneliti menunjukkan bahwa etos kerja disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja	Persamaan: melakukan penelitian mengenai etos kerja, disiplin kerja terhadap kinerja Perbedaan:

No	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel penelitian	Variabel dan Indikator	Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan
		59 karyawan			Menggunakan variabel komitmen kerja
6	Mouren Bawelle Jantje Sepang (2016)	Judul: Pengaruh etos kerja ,gairah kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pt. Bri cabang tahuna Metode: Penelitian asosiatif Sampel: 41 karyawan	Etos kerja Gairah kerja Disiplin kerja kinerja	Hasil Penelitian: Penelitian menunjukan bahwa etos kerja gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja	Persamaan: Variabel etos kerja disiplin kerja dan kinerja Perbedaan: Menggunakan variabel gairah kerja
7	M Kurniawan (2017).	Judul: Pengaruh motivasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan di dompet peduli ummat darrut tauhiid cabang Palembang).[skripsi] (doctoral dissertation, uin raden fatah Palembang). Metode: regresi linier berganda Sampel: 33 orang	Motivasi etos kerja kinerja karyawan	Hasil Penelitian: Peneliti menunjukan bahwa etos kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Menggunakan Variabel etos kerja motivasi dan kinerja Perbedaan: Lokasi penelitian berbeda
8	Kumajas, A. H., Lengkon g, V. P., & Wenas, R. S. (2017).	Judul: Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan Pada pt. Pln (persero) kantor wilayah suluttenggo Metode: regresi linier berganda Sampel: 63 responden	Budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja kinerja karyawan	Hasil Penelitian: Peneliti menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: Menggunakan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja

No	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel penelitian	Variabel dan Indikator	Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan
8	NA Takalao, RN Taroreh (2019)	Judul: Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada hotel sintesa Metode: regresi linier berganda Sampel: 60 orang	Kualitas kehidupan kerja Motivasi Kinerja	Hasil Penelitian: Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Motivasi kerja dan variable y kinerja karyawan Perbedaan: Variable kualitas kehidupan kerja
9	Adna Hamimih (2019)	Judul: Pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel california bandung Metode: Deskriptif dan verifikatif Sampel: 105 responden	Gaya kepemimpin an Etos kerja Kinerja karyawan	Hasil Peneliti: Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan	Persamaan: Menggunakan variabel etos kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: Menggunakan variabel gaya kepemimpinan
10	A Rahman (2019)	Judul: Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kampar Metode: Regresi linier berganda Sampel: 30 orang	Etos kerja Disiplin kerja Kinerja	Hasil penelitian: Hasil etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 87%	Persamaan: Variabel disiplin dan etos kerja terhadap kinerja Perbedaan: Tempat penelitian yang berbeda

Sumber: kumpul jurnal (2020)

2.2 Kerangka Pemikiran

Didalam organisasi kinerja karyawan menjadi salah satu hal terpenting dalam proses bisnis atau pekerjaan, terutama sebuah P3GL Bandung yang menyediakan jasa pelayanan penginapan dan restoran perlu memiliki kinerja yang baik dan maksimal,

guna memenuhi semua kebutuhan dalam melayani konsumen dengan baik sehingga memuaskan konsumen.

Selain itu sebuah etos kerja juga perlu diterapkan pada P3GL Bandung, dalam melayani konsumen sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kejujuran dan ketulusan dalam bekerja, dengan demikian karyawan yang memiliki jiwa tulus maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja, selalu mentaati perintah atasan dan berinisiatif dalam bekerja.

Adanya ketulusan manusia bekerja dalam instansi tersebut karna dibantu dengan kedisiplinan dalam bekerja, seperti instansi yang memberikan kebijakan aturan dalam bekerja sehingga karyawan bisa bekerja dengan aman dan nyaman dalam bekerja.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang optimal instansi juga perlu memberikan motivasi untuk mendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja, guna menghasilkan kinerja yang optimal dan mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan

2.2.1 Pengaruh Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dalam penelitian **A Octarina (2013)**. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja berhubungan dengan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai Fhitung sebesar 15,606 > 3,11 dengan nilai signifikansi $p(0,000)$, maka dapat dikatakan bahwa semua variable independen (etos kerja dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependent. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variable etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun dengan nilai t hitung $5,152 > 1.665$ t tabel, dan tingkat signifikan sebesar 0

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



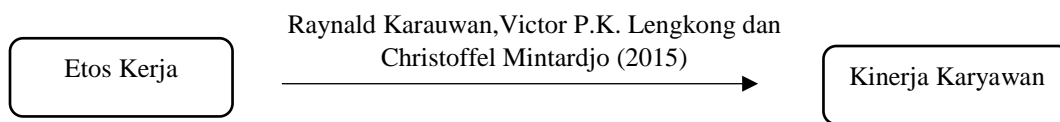
Gambar 2.1
Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja salah satunya adalah kejujuran dalam bekerja, setiap instansi menuntut karyawan untuk memiliki jiwa yang jujur karena kejujuran mampu menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan. Dikatakan juga bahwa etos kerja banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang.

Menurut **R Karauwan, Victor P.K. Lengkong dan C Mintardjo (2015)** Hasil uji statistik yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Etos kerja dalam penelitian ini merupakan variabel kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari etos kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:

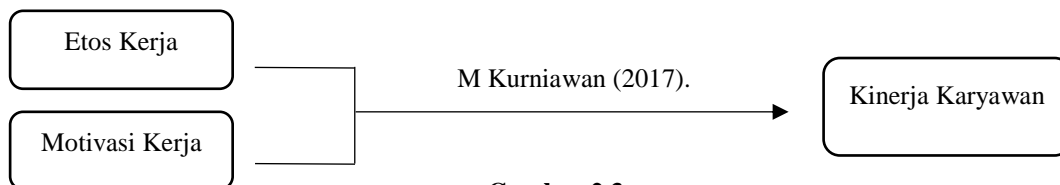


Gambar 2.2
Penagruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Etos kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki etos kerja dan motivasi kerja yang baik menciptakan sebuah dorongan bagi intansi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Menurut **M Kurniawan (2017)** mendefinisikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di dompet peduli umat Darrut Tauhiid cabang Palembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat penagaruh dari etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:

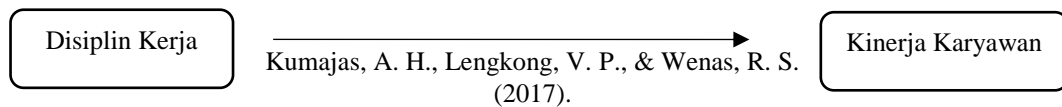


Gambar 2.3
Pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Memiliki kedisiplin yang baik mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga intansi dapat mencapai tujuanya. Dalam penelitian **Kumajas, A. H., Lengkong, V. P., & Wenas, R. S. (2017)**. Disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo Manado.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat penengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



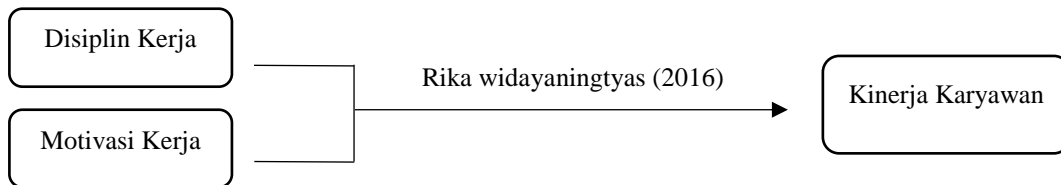
Gambar 2.4
Penengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.5 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin saja namun untuk mewujudkan kinerja yang optimal perlu dilakukan motivasi yang berupa dorongan untuk mewujudkan tujuan bersama. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Menurut **R widyaningtyas (2016)** menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin kerja (β) 0,169 (** $p < 0.05$; $p = 0,008$) dan motivasi kerja (β) 0,695 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,095, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat penengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.5
Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

2.2.6 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Intansi yang memberikan motivasi kepada karyawanya akan membantu mendorong karyawan untuk lebih baik yang artinya menciptakan kinerja yang baik juga.

Penelitian yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu menurut **NA Takalao, RN Taroreh (2019)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

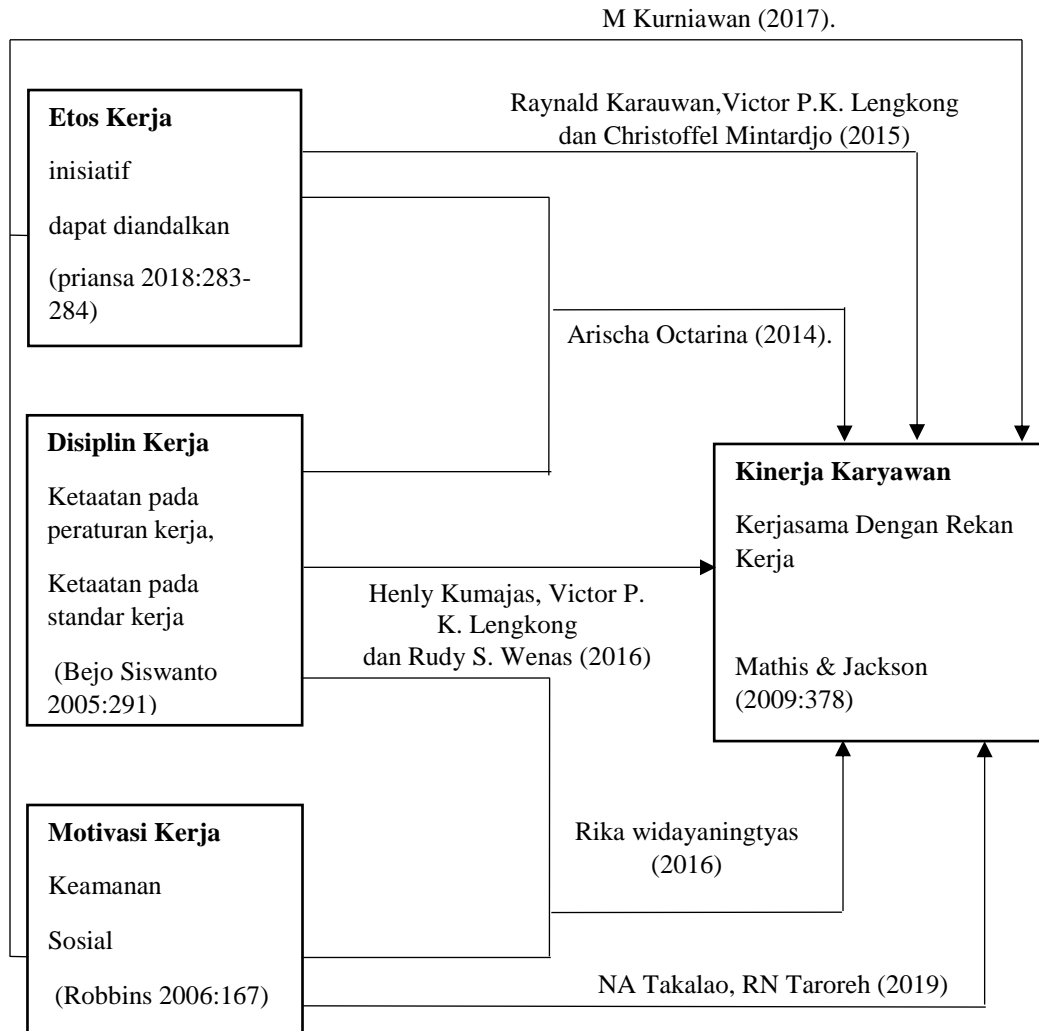
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat penengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.6
Penagruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap Paradigma Penelitian sebagai

berikut:



Gambar 2.7
Bagan Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, peneliti menemukan sebuah hubungan variable yang akan diuji. Dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui suatu hubungan antara variable independent terhadap variable dependent.

Menurut (**Sugiyono, 2019**) hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.

Namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak dideduksi pada uji hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan ke 8 dapat dideduksi dengan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H.2 Etos kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada P3GL Bandung.

H.3 Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada P3GL Bandung.

H.4 Motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada P3GL Bandung.

H.5 Etos kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada P3GL Bandung.

H.6 Etos kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada P3GL Bandung.

H.7 Disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada P3GL Bandung.

H.8 Etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada P3GL Bandung.