

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia bisnis berkembang sangat pesat dan penuh dengan persaingan. Setiap perusahaan berusaha sebaik mungkin untuk tetap bertahan dan terus berkembang. Salah satu kunci sukses perusahaan terletak pada kinerja karyawannya. Tanpa kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan akan sulit mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang fokus pada peningkatan kinerja karyawan agar dapat bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja adalah salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang pembiayaan otomotif. Seperti perusahaan lainnya, ACC juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi. Karena, dengan memiliki kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan (Setyo Widodo et al., 2022:12).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2003:98) kinerja karyawan merupakan sebagai hubungan antara keahlian dan motivasi. Sedangkan (Akbar, 2018:3) berpendapat bahwa kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan

tersebut mampu memenuhi atau bahkan melebihi harapan perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk menunjukkan sebaliknya.

Pada perusahaan Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja, kinerja karyawan sangat mempengaruhi kelancaran operasional dan pencapaian target bisnis. Salah satu fenomena yang sering ditemui adalah ketidakseimbangan antara motivasi karyawan dan etos kerja. Banyak karyawan yang memiliki potensi tinggi tetapi kurang termotivasi karena kurangnya penghargaan atau insentif dari perusahaan. Di sisi lain, ada juga karyawan yang memiliki motivasi tinggi namun etos kerja yang rendah, misalnya kurang disiplin atau tidak berintegritas dalam menjalankan tugas.

Studi kasus di beberapa perusahaan menunjukkan bahwa karyawan yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan performa kerja yang rendah, sering absen, dan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi (Caissar et al., 2022:13). Sebuah survei yang dilakukan (Jusman et al., 2021:225) oleh menunjukkan bahwa hanya sekitar 44% karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya yang merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Ini berarti sebagian besar karyawan tidak sepenuhnya berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Di ACC Medan 2 SM Raja sendiri beberapa karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mendapatkan apresiasi yang layak atau bahwa jalur karir mereka tidak jelas. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan, akhirnya, kinerja yang tidak optimal. Selain itu, etos kerja yang kurang baik seperti kurangnya disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu, serta kurangnya tanggung jawab dalam

menyelesaikan tugas, juga sering menjadi masalah yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga pada faktor-faktor motivasi dan etos kerja. Untuk itu, ACC perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu (Ariani et al., 2020:76). Menurut Robbins (2002:55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dalam lingkungan pekerjaan, motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan bersemangat dan berusaha keras dalam menjalankan tugasnya (Sutrisno, 2022:4). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan bekerja lebih giat, penuh semangat, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung bekerja asal-asalan, tidak bersemangat, dan hasil kerjanya pun kurang maksimal (Ady et al.,2013:4).

Selain motivasi, etos kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Saleh et al., 2018:11). Etos kerja adalah sikap atau pandangan hidup seseorang terhadap pekerjaannya (Halizah et al., 2023:389). Sedangkan menurut Geertz di dalam (Abdullah, 2009:24) etos kerja adalah sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup sekaligus sebagai sumber motivasi dan spiritual dalam berbuat bekerja, pegangan dan keharusan yang

dipegang teguh dalam kehidupan, serta identitas diri dan identitas bangsa. Karyawan dengan etos kerja yang baik akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan integritas. Mereka tidak hanya bekerja demi mendapatkan gaji, tetapi juga karena mereka menghargai pekerjaannya dan ingin memberikan yang terbaik. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi biasanya lebih dapat diandalkan, bekerja lebih efisien, dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya (Yantika et al., 2018:176).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Damanik et al., 2019:18) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar” yang menunjukkan hasil bawa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan etos kerja yang diterapkan oleh Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis baik secara simultan di mana hasil uji hitung $(20,020) > \text{tabel } (3,40)$ dan yang signifikan $0,000 < \alpha 0,05$.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Juharni et al., 2024:1) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” yang menunjukkan hasil bahwa Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama, yaitu motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, dapat diterima. Hipotesis kedua, yaitu etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan, juga dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki motivasi yang tinggi dapat mendorong

karyawan untuk bekerja lebih giat dan fokus pada pencapaian tujuan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Etos kerja yang baik, seperti disiplin dan tanggung jawab, memastikan bahwa semangat kerja diterapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Kombinasi motivasi dan etos kerja yang kuat secara sinergis meningkatkan kinerja karyawan, berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya motivasi dan etos kerja, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di ACC Medan 2 SM Raja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara motivasi, etos kerja, dan kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan tersebut, diharapkan ACC dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan lain yang menghadapi masalah serupa. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan-perusahaan lain dapat belajar dan menerapkan strategi yang sama untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mendalami lebih jauh mengenai pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Sehingga, berdasarkan latar belakang diatas, peneliti pun hendak mengkaji dengan judul **PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ASTRA CREDIT COMPANIES (ACC MEDAN 2 SM RAJA).**”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, adapun beberapa identifikasi masalahnya dapat peneliti uraikan sebagai berikut ini.

1. Karyawan merasa kurang dihargai atau tidak mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi mereka, yang dapat mengurangi motivasi dan berdampak negatif pada kinerja.
2. Terdapat ketidaktepatan waktu dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang disebabkan oleh kurangnya disiplin dapat menurunkan kualitas dan efisiensi kerja.
3. Karyawan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang bervariasi, yang mempengaruhi pencapaian target dan produktivitas perusahaan.
4. Komunikasi antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan terkadang kurang efektif, yang menyebabkan kurangnya informasi atau kurangnya pemahaman terhadap tugas yang harus dilakukan sehingga menghambat kelancaran pekerjaan.
5. Tidak adanya program pengembangan diri yang memadai untuk karyawan yang mengakibatkan keterbatasan dalam meningkatkan keterampilan atau kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini memiliki beberapa batasan-batasan masalah yang meliputi sebagai berikut ini.

1. Penelitian ini hanya di fokuskan pada pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di Astra Kredit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak dibahas di dalam penelitian ini.
2. Motivasi yang dibahas dalam penelitian ini meliputi kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.
3. Etos kerja yang dibahas di dalam penelitian ini meliputi aspek kerja keras, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, rajin dan tekun.
4. Kinerja karyawan yang menjadi objek penelitian ini dibatasi pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.
5. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan ACC Medan 2 SM Raja.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Astra Credit Companies (ACC Medan 2 SM Raja)?
2. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Astra Credit Companies (ACC Medan 2 SM Raja)?

3. Apakah motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Astra Credit Companies (ACC Medan 2 SM Raja)?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Astra Credit Companies (ACC Medan 2 SM Raja).
2. Untuk mengetahui etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Astra Credit Companies (ACC Medan 2 SM Raja).
3. Untuk mengetahui motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Astra Credit Companies (ACC Medan 2 SM Raja).

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, terdiri dari 2 kategori yaitu manfaat teoritis dan praktis seperti sebagai berikut ini.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk merancang dan menerapkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan. Dengan memahami pengaruh motivasi dan etos kerja

terhadap kinerja, ACC Medan 2 SM Raja dapat mengimplementasikan kebijakan dan program yang mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, seperti sistem penghargaan yang lebih baik dan pelatihan untuk pengembangan etos kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini menambah pengetahuan dalam teori manajemen dengan memberikan bukti empiris tentang bagaimana motivasi dan etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini dapat memperkaya literatur akademis dan menjadi referensi penting untuk studi-studi berikutnya yang mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta membantu dalam pengembangan teori-teori manajemen yang ada.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah bagaimana baiknya seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini pun dapat dinilai dari seberapa baik mereka bekerja, seberapa cepat mereka menyelesaikan pekerjaan, dan apakah hasil kerja mereka sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut (Riyadi, 2015:50) kinerja karyawan berarti seberapa efektif seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ini melibatkan penilaian terhadap seberapa produktif mereka, seberapa baik mereka mematuhi jadwal, dan bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan (Jufrizen, 2021:40) menyampaikan pendapatnya bahwa kinerja karyawan adalah ukuran dari seberapa baik seseorang memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Ini termasuk hasil kerja yang mereka capai, bagaimana cara mereka menyelesaikan tugas, dan bagaimana sikap serta perilaku mereka mempengaruhi pekerjaan dan tim.

Menurut Rivai (2014) di dalam buku (Nurfitriani, 2022:2) kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dalam

mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika. Mangkunegara (2016:14) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu tanggung jawab dalam penyelesaian tugas dan kerja sama antar sesama karyawan, kualitas dari pekerjaan, kuantitas dari pekerjaan, ketepatan waktu dalam bekerja dan kehadiran, serta waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas.

Handoko (2018:135-137) menyebutkan bahwa penilaian pekerjaan atau kinerja karyawan memberikan 10 manfaat diantaranya ialah sebagai berikut.

1. Perbaikan prestasi kerja berupa umpan balik pelaksanaan kerja yang memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia yang dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi berupa evaluasi prestasi kerja dalam membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan berupa promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi di masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan berupa prestasi kerja yang kelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir yaitu berupa umpan balik prestasi yang mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau prestasi kerja yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya dengan penilaian prestasi departemen personalia.

Mangkunegara (2016:15) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis di dalam

(Mangkunera, 2016:17) dijelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah.

1. Faktor kemampuan secara psikologis yaitu kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Dalam arti bahwa karyawan yang memiliki rata-rata IQ 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang disebabkan.
2. Faktor motivasi yaitu terbentuk dari sikap seseorang karyawan yang menghadapi situasi kerja yang merupakan kondisi menggerakkan diri secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. sikap mental dari seorang karyawan harus siap secara psikofisik. Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun luar individu. Tinggal bagaimana perusahaan mengambil kebijakan dan menyelaraskan antara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2015:206) memberikan kriteria pengukuran pada kinerja karyawan yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan akan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Kasmir (2018:208) telah mengklasifikasikan kinerja melalui kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Yang mana kriteria tersebut kemudian dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian berikutnya dengan memodifikasi model dari enam kriteria dasar tersebut. pada tabel 2.1 peneliti telah melakukan tabulasi untuk memilih indikator atau kriteria kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Tabulasi Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator yang digunakan	Sumber Penelitian Terdahulu
Kinerja Karyawan	Kualitas (mutu)	(Pratiwi et al., 2023), (Widodo et al., 2022), (Husna et al., 2023), dan (Mirawati et al., 2022).
	Kuantitas (jumlah)	(Safitri, 2019), (Christye et al., 2018), dan (Lestary et al., 2018).
	Waktu (jangka waktu)	(Ekhsan, 2019), (Basyit et al., 2020), (Ainanur et al., 2018), dan (Rivai, 2020).
	Penekanan biaya	(Muis et al., 2018)
	Pengawasan	(Suryawan et al., 2022), (Jufrizen, 2021), dan (Giantari et al., 2017).
	Hubungan antar karyawan	(Sutrisno et al., 2022), (Amanda et al., 2017), (Marsoit et al., 2017), (Sunarto, 2022), dan (Lestari et al., 2023).

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 2.1 di atas, maka indikator dari variabel kinerja karyawan yang dipilih untuk digunakan di dalam penelitian ini adalah Kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Keenam indikator variabel kinerja karyawan terpilih berdasarkan dengan jumlah penggunaannya pada penelitian terdahulu yang terbanyak atau paling sering digunakan untuk menjadi konstruk dari variabel.

2.1.1.2. Teori Kinerja

Kajian tentang teori kinerja saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat dan menjadi pusat perhatian bagi akademisi dan praktisi. Berikut ini dijelaskan beberapa teori yang terkait dengan kinerja.

1. Teori *Sink and Tuttle Model*

Teori kinerja Sink (2013:77) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah saling keterkaitan yang rumit antara tujuh kriteria kinerja:

a. Efektivitas, yang melibatkan "melakukan hal yang benar, pada saat yang tepat, dengan kualitas benar": dalam praktiknya, efektivitas dinyatakan sebagai rasio output aktual ke output yang diharapkan.

b. Efisiensi, yang secara sederhana berarti "melakukan hal-hal yang benar", dan didefinisikan sebagai rasio sumber daya yang diharapkan dapat dikonsumsi untuk sumber daya yang benar-benar dikonsumsi.

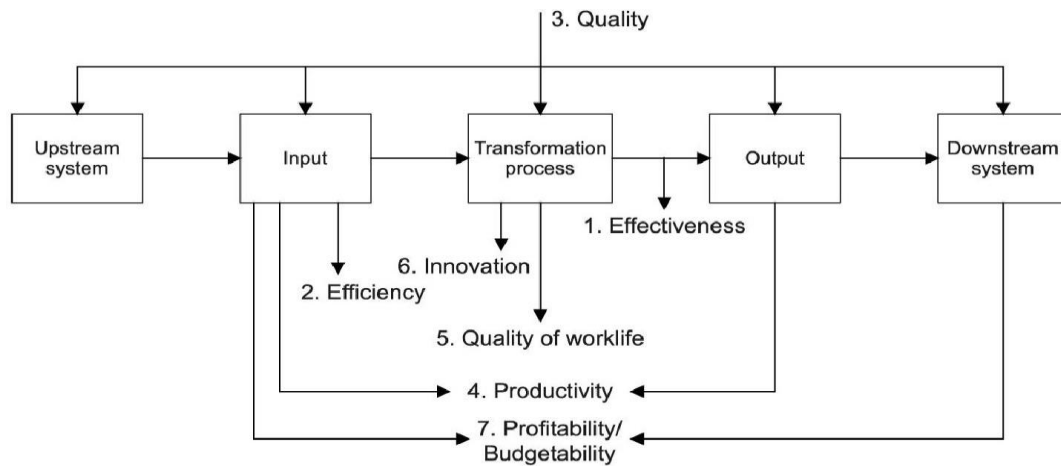
c. Kualitas, di mana kualitas adalah konsep yang sangat luas: untuk membuat istilah lebih nyata, kualitas diukur pada enam checkpoints.

d. Produktivitas, yang didefinisikan sebagai rasio tradisional keluaran ke masukan.

e. Kualitas kehidupan kerja, yang merupakan kontribusi penting untuk suatu sistem yang berkinerja baik.

f. Inovasi, yang merupakan elemen kunci dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

g. Profitabilitas/budgetability, yang merupakan tujuan utama bagi setiap organisasi.



Gambar 2.1. Tujuh Kriteria Kinerja
 Sumber: Sink and Tuttle (2013:77)

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian, menurut Byar dan Rue (dalam Sutrisno 2014:151) bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh effort, ability and role perception. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Effort adalah usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Ability, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:152) kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang ditetapkan. Adapun indicator kinerja pegawai yaitu:

1). Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

3). Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4). Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima interaksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta kerja yang ada.

5). Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6), Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran atau absensi.

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator untuk mengukur kinerja pegawai antara lain :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan
4. Sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kinerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari hasil kinerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruktur ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perubahan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama

2.1.1.5. Penilaian kerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) menurut Hariandja (2012:77), adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standart, kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011:261), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Penilaian ini juga disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil, hasil penilaian kinerja yang luas dapat digunakan untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.

Ada beberapa unsur yang dinilai dalam penilaian atau prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2013:59) ada beberapa unsur penilaian kinerja meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

1. Kesetiaan

Penilaian menilai kesetiaan pekerja terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dan rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi

Kerja Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain seperti kepada para bawahan pegawainya di perusahaan.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. 4. Kerjasama Penilai menilai kesedian

pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

2.1.1.6. Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja menurut Wibowo (dalam Fadilah 2017:10) adalah sebagai berikut:

1. Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.
2. Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan

peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.

3. Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Menurut (Aisyah et al., 2023: 11744) faktor-faktor yang mendorong motivasi individu secara internal dan eksternal yaitu dapat melalui kebutuhan, keinginan, ambisi, dan aspirasi yang mengarahkan perilaku individu. Motivasi bisa datang dari

dalam diri seseorang (intrinsik), seperti rasa pencapaian pribadi atau kesenangan dalam melakukan tugas, atau dari luar (ekstrinsik), seperti penghargaan, pengakuan, atau insentif finansial. Dalam konteks kerja, motivasi sangat penting karena menentukan seberapa keras dan seberapa lama seseorang akan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Sutoro, 2020:92). Dalam penelitiannya (Christian Kuswibowo, 2020:48) menyebutkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, lebih inovatif, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

(Aristayudha et al., 2024:42) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau alasan. Motif tersebut pun merupakan tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak atau melakukan sesuatu. Robbins dan Judge (2016:46) juga menjelaskan bahwa motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai sebuah tujuan. Oleh karena itu, motivasi secara umum berkaitan dengan upaya untuk menuju setiap tujuan. Selanjutnya Uno (2016:9) pun menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dalam hal tersebut pun terdapat dua macam sudut pandang mengenai motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang menurut (Sardiman, 2018:73) yaitu sebagai berikut ini.

1. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.

2.1.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

(Sutrisno 2017:12) juga menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang yang dipengaruhi melalaui faktor internal dan eksternal, ialah sebagai berikut ini.

1. Faktor Intern
 - a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk untuk mendapatkan makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki, dengan ini adanya keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau

mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

- d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang mana hal ini pun dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, adanya pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, hal ini pun meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan. Ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan dengan baik dan besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- c. Supervisi yang baik, posisi supervisi sangat dengan dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat

dengan para karyawan itu menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

- d. Adanya jaminan pekerjaan, perusahaan harus mampu memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e. Status dan tanggung jawab, merupakan sebuah dampak setiap karyawan dalam bekerja. mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, perang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f. Peraturan yang fleksibel, peraturan yang fleksibel bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Maslow menjabarkan indikator motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan psikologis (*psychological need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan penghargaan (*esteem-need*), kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*). Yang mana kriteria tersebut kemudian dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian berikutnya dengan memodifikasi model dari lima kriteria dasar tersebut. pada tabel 2.2

peneliti telah melakukan tabulasi untuk memilih indikator atau kriteria motivasi.

Tabel 2.2 Tabulasi Indikator Variabel Motivasi

Variabel	Indikator yang digunakan	Sumber Penelitian Terdahulu
Motivasi	Kebutuhan psikologis	(Anwar et al., 2023), (Darmawan, 2016), dan (Firanti et al., 2021).
	Kebutuhan rasa aman	(Rulianti et al., 2023), (Mila Hariani et al., 2019), dan (Khairunnisa et al., 2022).
	Kebutuhan sosial	(Sinaga, 2020), (Tanujaya, 2015), (Wuwungan et al., 2017), dan (Nasution et al., 2023).
	Kebutuhan penghargaan	(Baribin et al., 2020), (Diputra et al., 2014), dan (Putra et al., 2023).
	Kebutuhan aktualisasi diri	(Tania et al., 2013) dan (Saleh & Utomo, 2018)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 2.2 di atas, maka indikator dari variabel motivasi kerja yang dipilih untuk digunakan di dalam penelitian ini adalah kebutuhan psikologis (*psychological need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan penghargaan (*esteem-need*), kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*). Kelima indikator variabel motivasi terpilih berdasarkan dengan jumlah penggunaannya pada penelitian terdahulu yang terbanyak atau paling sering digunakan untuk menjadi konstruk dari variabel.

2.1.2.3. Hal – Hal yang Harus Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada para pegawai merupakan kewajiban para pemimpin, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti diharapkan. Menurut Sutrisno (2014:144) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah :

1. Memahami perilaku bawahan Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberikan motivasi kerja. Disini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang mempunyai perilaku yang sama.
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4. Mampu menggunakan keahlian Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai kiat dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahandalam melaksanakan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya.
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang Pemberian motivasi adalah untuk orang atau pegawai secara pribadi dan bukan untuk pemimpin sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap pegawai untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:111) indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi

masa depan Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasari atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya,

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasari atas pemahaman akan arti pekerjaan yang diujalakan dengan tingkat keseriusan yang optimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.3 Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap, nilai, dan prinsip yang mencerminkan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka. Menurut (Hadiansyah et al., 2017:152) bahwa etos kerja meliputi moralitas, integritas, dan disiplin dalam melaksanakan tugas serta berusaha untuk mencapai standar yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan. Etos kerja yang kuat biasanya ditandai

dengan kejujuran, ketekunan, dan profesionalisme, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan individu dan organisasi.

Selain itu, (Bawelle et al., 2016:355) di dalam penelitian juga menyatakan bahwa etos kerja dapat dinyatakan sebagai serangkaian nilai dan kepercayaan yang mempengaruhi bagaimana seseorang mendekati pekerjaan mereka. Hal tersebut pun mencakup dedikasi, tanggung jawab, dan kejujuran dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seseorang dengan etos kerja yang baik biasanya menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar profesional. Hasil dari etos kerja adalah produktivitas dan kualitas kerja. Sebagai dimensi budaya, etos kerja dapat diukur dengan tinggi atau rendah serta kuat (keras) atau lemah (Ndraha, 2009:11). Sedangkan Geertz di dalam Abdullah (2009:37) menyampaikan mengenai etos kerja sebagai sikap dasar yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup sekaligus sebagai sumber motivasi dan spiritual seseorang dalam berbuat dan bekerja, pegangan dan keharusan yang dipegang teguh dalam kehidupan, serta identitas diri dan identitas bangsa.

Etos kerja mengacu pada sikap dan perilaku yang mencerminkan dedikasi terhadap pekerjaan. Ini termasuk disiplin dalam menyelesaikan tugas, keandalan dalam memenuhi janji, dan kesungguhan dalam mencapai tujuan. Etos kerja yang kuat mencerminkan penghargaan terhadap nilai kerja keras dan upaya yang konsisten (Nurjaya et al., 2021:4). (Ganiar Risma et al., 2022:34) memandang etos kerja sebagai pandangan hidup yang menekankan pentingnya kerja keras, dedikasi, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Ini adalah cerminan dari

komitmen seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik, menjaga integritas, dan terus meningkatkan diri. Etos kerja juga mencakup kemampuan untuk bekerja secara efisien dan efektif, serta memberikan kontribusi positif kepada tim dan organisasi. Menurut (Abdullah, 2009:40) etos kerja terdiri dari beberapa unsur diantaranya ialah sebagai berikut.

1. Bekerja dengan disiplin tinggi.
2. Bekerja cepat dan tepat.
3. Bekerja jujur dan bertanggung jawab.

Pencapaian kinerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh efisiensi kerja dan kedisiplinan karyawan, yang berhubungan erat dengan sikap atau etos kerja. Etos kerja mencerminkan pandangan bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang luhur dan penting bagi eksistensi manusia (Sukmawati et al., 2020:465). Kinerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh pola dan mekanisme kerja yang diterapkan. Semakin efektif dan efisien pelaksanaan tugas dalam sebuah organisasi, semakin besar kemungkinan untuk mencapai kinerja yang tinggi (Nurhasanah et al., 2022:250).

Salamun et al., (1995:60) mengategorikan dalam pengukuran etos kerja yang mana meliputi kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun. Yang mana kriteria tersebut kemudian dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian berikutnya dengan memodifikasi model dari enam kriteria dasar tersebut. pada tabel 2.3 peneliti telah melakukan tabulasi untuk memilih indikator atau kriteria etos kerja.

Tabel 2.3 Tabulasi Indikator Variabel Etos Kerja

Variabel	Indikator yang digunakan	Sumber Penelitian Terdahulu
, Etos Kerja	Kerja keras	(Simanjuntak, 2020), (Nurhasanah et al., 2022), (Sukmawati et al., 2020), dan (Risma et al., 2022).
	Disiplin	(Nurjaya et al., 2021), (Bawelle et al., 2016), dan (Hadiansyah et al., 2017).
	Jujur	(Hasing et al., 2019).
	Tanggung jawab	(Setyawati et al., 2023), (Hasing et al., 2019), dan (Maro et al., 2022).
	Rajin	(Lamere et al., 2021), (Suryadi et al., 2022), dan (Simanjuntak, 2020).
	Tekun	(Nurhasanah et al., 2022) dan (Simanjuntak, 2020).

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 2.3 di atas, maka indikator dari variabel etos kerja yang dipilih untuk digunakan di dalam penelitian ini adalah kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun. Keenam indikator variabel etis kerja terpilih berdasarkan dengan jumlah penggunaannya pada penelitian terdahulu yang terbanyak atau paling sering digunakan untuk menjadi konstruk dari variabel.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu kajian atau studi yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya mengenai topik atau masalah yang ada di dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu ini diambil dari temuan-temuan penelitian yang ada sebelum penelitian ini dilakukan.

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Damanik et al., 2019)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar.	Metode Penelitian	Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 6,518 + 0,827X_1 + 0,314X_2$. Korelasi antar variabel menunjukkan hubungan yang kuat ($r = 0,791$), dengan koefisien determinasi sebesar 62,5%, menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan etos kerja, sedangkan 37,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
Link: https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/94				
3.	(Nugraheni et al., 2020)	Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang.	Metode Kuantitatif.	Hasil regresi menunjukkan persamaan $Y = 3,615 + 0,666 X_1 + 0,338 X_2$. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik motivasi maupun etos kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di FF Mall Citraland Semarang. Secara bersamaan, motivasi dan etos kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di FF Mall

				Citraland Semarang.
Link: https://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/view/3750				
4.	(Alfathan et al., 2022)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru.	Metode kuantitatif.	Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi guru berada dalam kategori kurang, etos kerja guru juga berada dalam kategori kurang, dan kinerja guru termasuk dalam kategori rendah. Namun, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
Link: https://www.academia.edu/download/97110115/pdf_1.pdf				
5.	(Kurniawan, 2016)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang).	Metode kuantitatif.	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang. Uji t menunjukkan nilai thitung = 2,064, yang lebih besar dari t-tabel (2,064 ≥ 2,042) dengan signifikansi t = 0,048 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Selain itu, etos kerja Islam juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung = 4,482, yang lebih besar dari ttabel (4,482 > 2,042) dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1

				diterima. Pengaruh simultan motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan juga signifikan, dengan nilai Fhitung = 10,792, yang lebih besar dari Ftabel ($10,792 \geq 3,32$) dan signifikansi $F = 0,000$ yang lebih kecil dari 0,005, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
Link: http://eprints.radenfatah.ac.id/1416/				
6.	(Juharni et al., 2024)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Metode kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, dapat diterima. Hipotesis kedua yang diajukan, yaitu etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan, juga dapat diterima.
Link: http://ojs.unsamakassar.ac.id/jpa/article/view/362				
7.	(Simanjuntak, 2020)	Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.	Metode kuantitatif.	Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja ($t = 2,900$) dan motivasi kerja ($t = 2,164$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja ($t = 1,838$) dan sikap kerja ($t = 1,785$) juga menunjukkan pengaruh positif, namun tidak signifikan. Secara keseluruhan, pengaruh gabungan dari etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga

				signifikan, dengan nilai F-hitung = 110,718, yang jauh lebih besar dari nilai F-tabel (2,48).
Link: https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2358				
8.	(Agum Gumelar, 2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo.	Metode kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,079, yang lebih tinggi dari t-tabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,045, yang lebih kecil dari 0,05. Disiplin juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung 2,061, melebihi t-tabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,046. Etos kerja berperan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,324, lebih besar dari t-tabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,026. Selain itu, secara simultan, motivasi, disiplin, dan etos kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F-hitung 7,541 yang jauh lebih tinggi daripada F-tabel 2,86 dan nilai signifikansi 0,000.

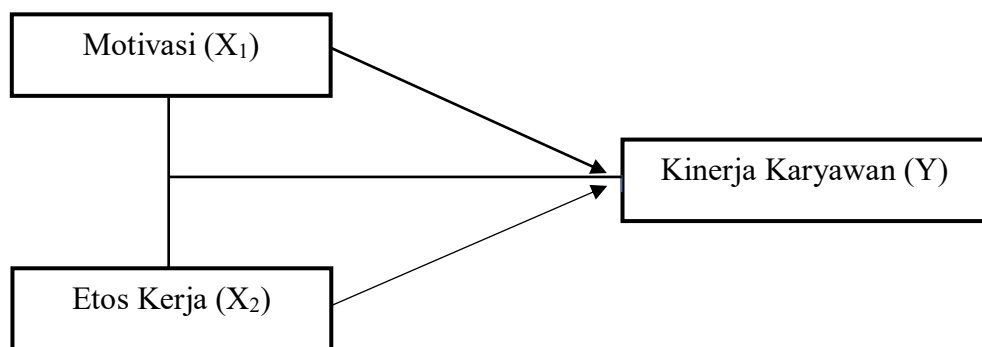
http://eprints.umpo.ac.id/9814/				
9.	(Assa et al., 2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Tondano.	Metode kuantitatif.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, etos kerja menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Secara keseluruhan, kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PLN Tondano.
Link: https://www.ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/3399				
10.	(Nursilowati et al., 2022)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan).	Metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Berdasarkan analisis data, nilai signifikansi untuk motivasi dan etos kerja masing-masing adalah 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, mengindikasikan adanya pengaruh signifikan. Secara simultan, nilai signifikansi

				juga sebesar 0,000, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,815 mengindikasikan bahwa 81,5 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja mereka.
Link: https://www.jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/1880				

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam suatu penelitian, penting untuk memiliki kerangka konseptual. kerangka konseptual. adalah panduan bagi penelitian yang dirancang sebelum proses penelitian dimulai. kerangka konseptual ini mengilustrasikan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Berikut ini adalah kerangka konseptual pada penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik menurut (Sugiyono, 2018:99). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diuji sebagai berikut ini.

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif pada motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Astra Credit Companies (ACC Medan 2 SM Raja).
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif pada etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Astra Credit Companies (ACC Medan 2 SM Raja).
- H3 : Terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan pada motivasi (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Astra Credit Companies (ACC Medan 2 SM Raja).