

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Munkner (2018), koperasi adalah organisasi tolong menolong yang menjalankan ‘urusniaga’ secara tolong-menolong dan aktivitas dalam urusniaga semata-mata bertujuan ekonomi, bukan sosial seperti yang dikandung gotong. Menurut Hatta (2018:2) Koperasi didirikan sebagai persekutuan kaum lemah untuk membela keperluan hidupnya mencapai keperluan hidupnya dengan ongkos yang semurah murahnya, itulah yang dituju. Menurut Undang-Undang No 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang, seseorang, atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya tidak ada arti apa-apa.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya

manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mampu memberikan peningkatan kinerja, sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan kesejahteraan sumber daya manusia (Hidayah dkk, 2022). Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Abdurrahman, dkk., (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong kinerja karyawan yaitu etos kerja, motivasi dan disiplin kerja. Menurut Tasmara (2018:3) etos kerja adalah suatu totalitas dari kepribadian setiap individu serta cara seorang individu dalam mengekspresikan, memandang, meyakini dan dapat memberikan makna terhadap suatu yang bisa mendorong seorang individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Berdasarkan hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Yantika *et al.*, (2018) serta Mewahaini dan Sidharta (2022) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian yang dilakukan Nurjaya, dkk., (2021) dan Mustofa (2022) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor etos, banyak faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Adanya pemberian motivasi kepada setiap karyawan, bertujuan agar setiap karyawan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi perlu dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawainya sehingga kinerja dapat meningkat.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ferdinandus (2019) dan Fitrianto (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsinya, sehingga suasana yang harmonis dapat mendorong prestasi kerja dengan baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan juga mengharapkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, karyawan harus membudayakan disiplin kerja agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan

yang ada. Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka perusahaan tidak akan berjalan lancar sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan (Della, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferdinandus (2019) serta Hasibuan dan Silvy (2019) memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Adriansyah dan Wulansari (2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koperasi Pasar Srinadi Klungkung merupakan salah satu koperasi terbesar di Bali dengan memiliki delapan unit usaha yang berdiri di Kabupaten Klungkung. Koperasi Pasar Srinadi Klungkung menerima berbagai pesanan seperti jasa menjahit seragam sekolah dengan jumlah banyak, menerima jasa cetak baliho, menerima pesanan peralatan bangunan dan lain – lain. Pelaksanaan tugas sudah disesuaikan dengan bidang-bidang yang sudah ditentukan oleh manajer Koperasi Pasar Srinadi Klungkung dan tentunya sudah sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Di setiap bidang usaha sudah memiliki tugas tersendiri dan dalam bidang tugas tersebut terdapat jenis-jenis pekerjaan yang secara operasional yang dilaksanakan oleh para karyawan.

Berdasarkan hasil observasi kinerja karyawan yang belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja kerja yang belum optimal ini tentu akan mempengaruhi perkembangan produksi perusahaan. Adapun perkembangan

penjualan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Penjualan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung Tahun 2018-2021

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Persentase Ketercapaian (%)
2018	20.926.119.264	17.265.637.908	82%
2019	28.526.997.432	28.646.869.524	104%
2020	31.156.277.784	25.563.412.442	82%
2021	30.785.440.464	26.175.431.539	85%

Sumber : Koperasi Pasar Srinadi Klungkug (data diolah, 2021)

Berdasarkan data di atas dengan jumlah persentase kenaikan atau penurunan pada penjualan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung tahun 2018 sampai 2021 berfluktuasi. Berfluktuasinya penjualan menjadi permasalahan yang harus diperhatikan oleh pihak Koperasi Pasar Srinadi Klungkung agar setiap tahun yang akan datang tidak mengalami penurunan pada penjualan yang sudah ditargetkan.

Belum optimalnya kinerja kerja tersebut disebabkan karena kurangnya etos kerja yang tinggi di karyawan, penerapan etos kerja sangat diperlukan agar terciptanya kinerja yang tinggi dan kenyamanan dalam bekerja. Etos kerja pada karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung dapat dilihat dari target penjualan yang tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan banyak diantara karyawan tersebut tidak mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab, maksudnya disini karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan cenderung mengoper pekerjaan ke teman kerjanya yang sudah menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya kreativitas dari karyaa yaitu segala pekerjaan harus diingatkan terlebih dahulu tanpa adanya kemauan dari diri sendiri. Karyawan juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena

dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, dan rendahnya rasa tanggung jawab.

Fenomena yang ditemukan mengenai belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena kurang pemberian motivasi kerja terhadap karyawan. Pemberian motivasi sangat perlu diberikan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Kurangnya motivasi yang diberikan dari atasan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung seperti pemberian *reward* yang berupa barang atau uang jasa kurang atas hasil kerja yang mereka telah lakukan, kurangnya pengakuan dari atasan atas keberhasilan karyawan serta kurangnya pujian atas keberhasilan karya dalam menyelesaikan target yang dicapai. Kurangnya motivasi yang diberikan menyebabkan turunnya kinerja karyawan yang menyebabkan perusahaan juga mengalami penurunan.

Fenomena selanjutnya yang menyangkut kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung adalah berdasarkan hasil observasi lapangan saat itu yaitu karyawan sering menunda pekerjaan sehingga suatu pekerjaan yang seharusnya bisa selesai dihari itu menjadikan tertunda, mengakibatkan waktu kerja tidak efisien dan terjadinya keterlambatan, karyawan sering terlambat datang ke perusahaan, karyawan juga tidak taat terhadap tata tertib yang sudah diterapkan di perusahaan, serta tingkat absensi setiap bulannya rendah. Berikut ini data absensi karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Tabel 1.2
Persentase Tingkat Absensi Karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi
Klungkung Periode Januari sampai Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hasil Kerja Senyatanya (Hari)	Jumlah Persentase Kehadiran (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	250	26	6.500	240	6.260	3,69
Februari	250	24	6.000	245	5.755	4,08
Maret	250	24	6.000	200	5.800	3,33
April	250	26	6.500	230	6.270	3,53
Mei	250	27	6.750	245	6.505	2,96
Juni	250	20	5.000	200	4.800	0,04
Juli	250	27	6.750	230	6.520	3,40
Agustus	250	27	6.750	220	6.530	3,25
September	250	26	6.500	235	6.265	3,61
Oktober	250	25	6.250	210	6.040	3,36
Nopember	250	26	6.500	215	6.285	3,30
Desember	250	27	6.750	200	6.550	2,96
Jumlah						37,51
Rata-rata						3,125

Sumber : Koperasi Pasar Srinadi Klungkung (data diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada karyawan selama tahun 2022 cenderung berfluktuasi, dimana dilihat kehadiran baik dan loyalitas yang terus mengalami penurunan terhadap perusahaan, maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Penelitian terkait pengaruh etos kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Namun dari peneliti-penelitian tersebut masih terdapat *gap research* yang ditemukan. Ferdinandus (2019) dan Yasdianto, dkk., (2020) menyatakan bahwa etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa etos kerja yang ada pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Berbeda dengan penelitian Hidayat dan Yusnandar (2021) mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Siahaan dan Bahri (2019) menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Bukhari dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja. Sedangkan *gap research* antara disiplin kerja terhadap kinerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Arisanti *et al.* (2019) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Likdanawati (2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung Unit Percetakan dan Konveksi belum maksimal sehingga perlu dilakukan penelitian tentang variabel-variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.
3. Untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

1) Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang sudah di peroleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan terutama dalam hal etos kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

2) Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi penelitian yang akan meneliti tentang etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Diharapkan dapat memberikan pengetahuan, sumber masukan untuk mengembangkan konsep tentang hal – hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

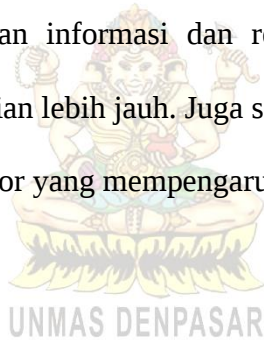
2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung untuk menentukan langkah dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Universitas

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai etos kerja, motivasi dan disiplin kerja serta sebagai bahan informasi dan refensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih jauh. Juga sarana untuk membuktikan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *goal setting theory*. *Goal setting theory* merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke dan Latham pada tahun 1978. *Goal setting theory* merupakan Teori yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

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

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Hal ini sejalan dengan definisi etos kerja yang dikemukakan oleh Maharani dan Efendi (2019) menyatakan bahwa : “Etos kerja adalah pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.” Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercemin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitasnya yang masih rendah. Hal ini tentunya saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya.

Tasmara (2018:3) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang berkaitan dengan bekerja, keyakinan tersebut akan menciptakan sikap maupun perilaku tertentu ketika individu tersebut melakukan pekerjaan. Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, menurut Priansa (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal
- (1) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara

berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

(2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

(3) Motivasi

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

(4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

(5) Jenis kelamin

Jenis kelamin, sering diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitian bahwa perempuan cenderung memiliki etos

kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor Eksternal

(1) Budaya

Sikap mental tekad disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

(2) Sosial Politik

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

(3) Kondisi lingkungan (geografis)

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

(4) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk

dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakat untuk berkembang dalam kemandirian.

(5) Tingkat Kesejahteraan

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

(6) Perkembangan Bangsa Lain

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

Menurut Harras dkk., (2020:179-180), ada beberapa faktor etos yang dapat melihat seorang karyawan semangat kerja yang tinggi atau tidak yaitu:

1. Kerja keras

Bersungguh-sungguh menjalankan tugas dengan rasa tanggungjawab dan menuntaskan pekerjaan dengan segenap tenaga, pikiran dan waktu.

2. Tanpa pamrih

Bekerja penuh kesadaran, tanpa disuruh dan tidak perhitungan. Segala sesuatunya atas inisiatif dan kreativitas sendiri.

3. Gigih

Pantang menyerah menghadapi masalah, dan selalu semangat menjalani hari-hari di dalam organisasi.

4. Pembawa Perubahan

Memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus dapat mempengaruhi orang-orang yang ada disekitarnya untuk mengeluarkan potensi yang besar.

5. Pengagas

Menjadi model atau inspirasi bagi orang lain untuk berkembang, maju, dan berubah. Hal tersebut dapat terwujud dalam bentuk pemikiran, sikap, perilaku, dan hasil kerja.

3. Indikator Etos Kerja

Menurut Rahman (2019) mengemukakan ada beberapa indikator dari etos kerja yaitu:

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. 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 berkenan dengan pegawai, yaitu: cerdik, 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.

Menurut Hamimih dan Pangestu (2019) adapun indikator etos kerja yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kerja Cerdas

- (1) Bekerja cerdas penuh kreativitas.
- (2) Bekerja tekun penuh keunggulan.

2) Kerja Keras

- (1) Bekerja keras penuh semangat.
- (2) Bekerja keras penuh tanggung jawab.
- (3) Bekerja tuntas penuh integritis.

3) Kerja Iklas

- (1) Bekerja tulus penuh rasa syukur
- (2) Bekerja serius penuh kecintaan.
- (3) Bekerja paripurna kerendah hati.

Berdasarkan pernyataan peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya faktor dan indikator di dalam etos kerja maka kinerja para karyawan dapat meningkat dan tentunya adanya kualitas sumber daya manusia bagi perusahaan tersebut, serta etos kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan seseorang. Dengan etos kerja yang tinggi diharapkan seseorang mampu bertanggung jawab, tekun, tekun dan mampu membawa perubahan dalam diri sendiri dan untuk perusahaan. Dengan adanya etos kerja yang baik dari perusahaan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik juga.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang dapat berarti penggerak. Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Hartatik (2018), motivasi kerja yakni salah satu stimulus atau

motivasi yang memunculkan semangat individu guna mewujudkan suatu tujuannya, karyawan dengan memotivasi kerja tinggi cenderung bisa membantu peningkatan kinerja perusahaan. Motivasi kerja menurut Siagian dalam penelitian (Arifin dan Nurcaya, 2018) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan semangat kerja agar tujuan dari organisasi dapat berjalan. Dengan artian bahwa tercapainya tujuan organisasi akan tercapai pula tujuan pribadi dari para anggota organisasi.

Menurut Wahyudi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang diberikan seseorang terhadap orang lain, dan menyebabkan orang yang diberi motivasi itu menjadi lebih semangat dan giat dalam bekerja serta memiliki rasa antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terpenting untuk karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi, dengan diberikan motivasi yang tinggi tentunya karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Menurut Sutrisno (2018) motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

- 1) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - (1) Keinginan untuk dapat hidup.
 - (2) Keinginan untuk dapat memiliki
 - (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - (5) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - (1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - (2) Kompensasi yang memadai
 - (3) Supervisi yang baik
 - (4) Adanya jaminan pekerjaan
 - (5) Status dan tanggung jawab

Adapun menurut Ningsih (2019) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Tanggungjawab
- 2) Pekerjaan itu sendiri

- 3) Penghargaan
- 4) Serta pengembangan dan kemajuan.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa yang dilibatkan pada organisasi, seperti:

- (1) Pemberian hadiah atau *reward*
- (2) Promosi jabatan

2) Kondisi kerja.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- (1) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- (2) Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih.

3) Fasilitas kerja.

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:

- (1) Sarana yang memadai.
- (2) Prasarana yang memadai.

4) Prestasi kerja.

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda, seperti:

- (1) Hasil kerja yang maksimal.
- (2) Pencapaian tugas yang ditargetkan.

5) Pengakuan dari atasan.

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak, seperti:

- (1) Pujian atas keberhasilan karyawan.
- (2) Penilaian prestasi kerja karyawan.

Adapun menurut Mangkunegara (2019:111) indikator mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat memiliki pengaruh yang besar bagi kinerja karyawan tersebut, dimana dengan memberikan motivasi dalam bekerja tentunya semua karyawan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga akan senantiasa melakukan lembur jika motivasi yang diberikan secara merata dan adil. Dengan mendapatkan motivasi yang sama karyawan juga akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat dekat kaitannya dengan kinerja karyawan, disiplin dapat dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya secara mental terhadap karyawan yang menjadi bagian dari suatu perusahaan. Disiplin merupakan sesuatu yang menjadi bagian pokok atau faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Sutrisno (2021:114), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Pada hakikatnya, kedisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020: 43) terdapat beberapa faktor disiplin yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar bisa bekerja sungguh-sungguh disiplin dalam pekerjaannya. Akan tetapi jika pekerjaan diluar kemampuannya atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan terhadap menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi akan kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani lebih tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan itu menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut Hamali (2018:219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

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

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Andri (2022) adapun indikator disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja kerja adalah:

1) Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan saran kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan

pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja perhari.

3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidak patuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Menurut Mangkunegara (2018:129) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan adanya beberapa faktor-faktor yang mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan tentunya akan dapat

meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan tentunya adanya rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

2.1.5 Kinerja Kerja

1. Pengertian Kinerja Kerja

Kinerja kerja merupakan suatu hasil atau performa kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Barsah dan Ridwan, 2020). Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Ukuran kinerja setiap pegawai bergantung pada fungsi dan pekerjaan yang spesifik dalam wujud sejumlah aktivitas yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi (Abdurrahman, 2019).

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja.

Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja

Menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Lingkuungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sinungan (2018:7) menerangkan ada 8 faktor kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut antara lain:

- 1) Manusia
- 2) Metode / proses
- 3) Lingkungan organisasi (internal)
- 4) Produksi
- 5) Lingkungan negara (eksternal)
- 6) Modal
- 7) Lingkungan internasional maupun regional
- 8) Umpan balik

3. Indikator Kinerja Kerja

Mangkunegara (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2) Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3) Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Nurjaya, dkk., (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi

Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki faktor dan indikator di setiap kinerja karyawan tentunya ukuran karyawan akan berhasil mencapai tujuan – tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Karyawan juga bisa meningkatkan kemampuan, keterampilan, kreativitas dan tentunya juga karyawan akan lebih teliti dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa hasil penelitian sebelumnya dapat dipaparkan dalam penulisan ini yaitu:

1. Penelitian oleh Yantika dkk (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pemkab Bondowoso. Dengan hasil penelitian data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden yang juga sebagai populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian Uji t menyatakan bahwa: lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), etos kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Uji F menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel etos kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta sama-sama menggunakan tahapan analisis regresi linier berganda dan penyebaran kuisisioner. Sedangkan perbedaan penelitian dari segi jumlah sampel peneliti

dahulu menggunakan 104 responden sedangkan peneliti sekarang menggunakan 31 orang responden. Sementara segi lokasi peneliti terdahulu menggunakan Pemkab Bondowoso sedangkan peneliti sekarang di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

2. Penelitian oleh Damanik (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar (2018). Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar yang berjumlah 27 orang. Mengingat jumlah responden kurang dari 100 orang untuk menjawab kuesioner yang penulis sebar dan ketersediaan waktu penulis serta untuk keakuratan hasil penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil analisis dari regresi linier berganda yaitu $\hat{Y} = 6,518 + 0,827X_1 + 0,314X_2$ artinya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Kekuatan hubungan ketiga variabel adalah kuat, yaitu $r = 0,791$. Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan baik tidaknya kinerja pegawai sebesar 62,5% dapat dijelaskan oleh motivasi dan etos kerja, sedangkan sisanya 37,5 % dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan data dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa motivasi dan etos kerja yang diterapkan

Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji $F_{hitung} (20,020) > F_{tabel} (3,40)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Persamaa penelitian ini dengan penulis sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan etos kerja dan variabel terikat kinerja. Metode pengumpulan data juga menggunakan kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Perbedaan penelitian ini yakni lokasi penelitian yang dilakukan penulis di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung, serta jumlah sampel yang digunakan juga berbeda.

3. Penelitian oleh Fitri, dkk (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert dan teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak sebanyak 79 pegawai. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis linear berganda yang terdiri dari uji parsial (t), uji simultan (F) dan koefisien determinan (*R-Square*). Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi SPSS dari uji t diperoleh variabel etos kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,243 > 1,665$ artinya H_a diterima H_0 ditolak, dengan nilai signifikan ($\text{sig}=0,000<0,05$). Uji t variabel disiplin kerja, dimana nilai t_{tabel} atau $-0,382 < 1,665$ dan nilai signifikan ($\text{sig}=0,704>0,05$) artinya H_0 diterima H_a ditolak dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung 24,029 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p<0,05$), hal ini berarti secara bersama-sama

variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai. Hasil koefisien determinan diperoleh hasil sebesar 0,387 atau 38,7% artinya presentase sumbang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 38,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 61,3%. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni sama-sama menggunakan variabel bebas etos kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Pada pengumpulan data digunakan metode kuisioner dengan skala likert. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel bebas saja yaitu etos kerja dan disiplin dengan objek penelitiannya pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat dengan menggunakan sebanyak 79 pegawai. Peneliti selanjutnya dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel bebas yaitu etos kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh peneliti menempatkan objeknya pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

4. Penelitian oleh Barsah dan Ridwan (2020), melakukan penelitian tentang Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk asosiatif (kasual). Sampel berdasarkan populasi yang ada adalah 103 responden. Seluruh populasi diambil sampelnya dengan teknik pengambilan sampel non probabilistik yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data yang menggunakan statistik inferensial (parametrik) dengan uji kelayakan data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat atau asumsi regresi yaitu normalitas residual, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F, uji t, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan persamaan regresi berganda. Hasil berdasarkan rangkaian tes dapat disimpulkan: Variabel prediksi hasil uji F (simultan) etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,855 > 3,09$). Hasil pengujian pentingnya etos kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,212 > 1,98$). Demikian pula disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,997 > 1,998$). Besarnya korelasi variabel prediktor yaitu etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh angka sebesar 0,641 yang berarti korelasi yang kuat (0,600 sampai dengan 0,799). Persentase koefisien determinasi variabel prediktif (etos kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 39,9%, Dimana 60,1% merupakan faktor lain yang tidak teridentifikasi. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu etos kerja dan disiplin dan variabel terikat kinerja, analisis data sama-sama menggunakan regresi berganda, uji F, uji t. Perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni menggunakan tambahan variabel bebas yakni motivasi. Lokasi peneliti terdapat perbedaan dimana penulis menggunakan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

5. Penelitian oleh Megawati dan Ampauleng (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Penentuan sampel dalam

studi ini menggunakan metode sensus atau menggunakan seluruh populasi mejadi sampel. Data dalam penelitian yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji liniearitas, uji normalitas. Hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (uji-F) dan uji parsial (uji-t). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa. Persamaan peneliti ini dengan peneliti yang dilakukan oleh penulis yakni variabel bebas yang digunakan sama-sama menggunakan etos kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, dengan sama menggunakan analisis data regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yakni variabel bebas menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas. Lokasi penelitian juga berbeda serta jumlah sampel yang digunakan juga berbeda.

6. Penelitian oleh Choustika (2020) dengan penelitian berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Instrumen penelitian berupa penyerabaran kuesioner jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisiensi

determinasi. Dari hasil uji t pada diperoleh t-hitung variabel Etos Kerja (X_1) sebesar (-0,782) sedangkan nilai t-tabel sebesar (2,010) maka dapat diketahui $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,439 > \alpha = 0,05$. (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Dari hasil uji t diperoleh t-hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar (6,556) sedangkan nilai t-tabel (2,010) maka dapat diketahui $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,005$. 3). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Maka dapat diketahui nilai F-hitung $29,013 > F\text{-tabel } 3,20$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni sama-sama menggunakan variabel bebas etos kerja dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja. Teknik analisis data yang digunakan juga sama-sama uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisiensi determinasi dan penyebaran kuisioner. Perbedaan penelitian ini yakni metode yang digunakan berbeda yaitu menggunakan metode survey dan populasi yang digunakan juga berbeda penelitian ini menggunakan 48 responden sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan 31 responden.

7. Penelitian oleh Hutahaean dan Baeha (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan dengan instrumen berupa kuesioner. Objek penelitian ini adalah pegawai

yang ada di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias dengan jumlah sampel sebanyak 28 orang pegawai yang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan alat uji statistik IBM SPSS 24, hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, (2). Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, (3). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias, dan (4). Motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Persamaan penelitian dahulu dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja dan menggunakan pengumpulan data berupa kuesioner dan menggunakan teknik yang sama yaitu regresi linear berganda. Perbedaan dari penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu tempat lokasi penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel juga berbeda.

8. Penelitian oleh Silalahi, dkk., (2021) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan

software SPSS 20. Populasi pada penelitian ini sejumlah 173 orang dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin didapat 63 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai $t_{hitung} -2,610 < t_{tabel} 1,671$ dan $sig. 0,083 > 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 2,111 > t_{tabel} 1,671$ dan $sig. 0,038 < 0,05$. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 3,382 > t_{tabel} 1,671$ dan $sig. 0,001 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 2,008 > t_{tabel} 1,671$ dan $sig. 0,049 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai sebesar $F_{hitung} 9,104 > F_{tabel} 2,53$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni variabel bebas menggunakan disiplin kerja dan etos kerja dan variabel terikat menggunakan kinerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan juga sama dengan menggunakan teknik kuisioner dan teknik pengambilan sampel yang digunakan juga sama dengan menggunakan rumus slovin. Perbedaan penelitian ini menggunakan tambahan variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik dan lokasi penelitiann yang dilakukan berbeda.

9. Penelitian oleh Gorat (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan yaitu 97 responden. Teknik pengumpulan data

dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 26.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,683 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai $sig\ 0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,325 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai $sig\ 0,022 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $t_{hitung} 5,470 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $F_{hitung} 141,912 > F_{tabel} 2,70$ dan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 81,5% dijelaskan dan diperoleh dari pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni variabel bebas yang digunakan sama-sama menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja dan variabel terikat menggunakan kinerja. Teknik pengumpulan yang digunakan juga sama yakni menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan yang dilakukan yakni penelitian ini menambahkan pelatihan sebagai variabel bebas sedangkan penelitian penulis menambahkan etos kerja sebagai variabel

bebas. Populasi yang digunakan juga berbeda serta tempat lokasi yang digunakan juga berbeda penulis menggunakan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

10. Penelitian oleh Nursilowati, dkk., (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan). Dengan hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pegawai. Dari hasil analisis data pengujian pengaruh motivasi dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, berdasarkan nilai Sig. pada motivasi dan etos kerja diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Sedangkan secara simultan, pengujian pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Hasil uji koefisien determinasi *R square* sebesar 0,815, sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 81,5 persen kinerja pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja pegawainya. Persamaan penelitian

ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi dan etos kerja dan variabel terikat menggunakan kinerja. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan penulis yakni jumlah populasi dan lokasi yang digunakan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

11. Penelitian oleh Suryadi dan Karyono (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melalui perhitungan populasi dan sampel menggunakan rumus slovin dan menyebar kuisioner kepada karyawan dan menggunakan SPSS 22 untuk pengolahan data. Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan Uji t secara parsial dan menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yakni variabel bebas sama-sama menggunakan etos kerja dan disiplin kerja. Sama-sama menggunakan rumus slovin dalam menghitung sampel serta menggunakan kuesioner. Sedangkan, perbedaannya penelitian ini menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan lokasi yang digunakan penelitian penulis dengan penelitian ini juga berbeda serta populasi yang digunakan penulis berbeda.
12. Penelitian oleh Nuruzzaman (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rs EMC Alam Sutera Tangerang Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian

kuantitatif dimana sampel yang digunakan yaitu 60 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif kuantitatif. Sampel terdiri dari karyawan disalah satu divisi RS EMC Alam Sutura. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya instrumen data, asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t dan uji F dengan menguji variabel Pelatihan (X_1), Etos Kerja (X_2), Motivasi (X_3) dan Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,609 > 0,05$. 2) Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t signifikansi sebesar $0,432 > 0,05$. 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji korelasi didapat nilai korelasi pelatihan (X_1) 0,604 yang berarti variabel tersebut bersifat kuat, korelasi dari etos kerja (X_2) 0,515 yang berarti variabel tersebut bersifat kuat dan korelasi dari motivasi (X_3) 0,654 yang berarti bersifat kuat. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,447 (44,7%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh sebesar 44,7% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis sekarang yaitu variabel bebas menggunakan motivasi dan etos kerja dan variabel terikat menggunakan kinerja. Metode pengumpulan data yang digunakan juga sama yaitu dengan penyebaran kuisisioner. Sedangkan perbedaannya penelitian ini menggunakan variabel bebas

pelatihan. Lokasi penelitian terdapat perbedaan dimana penulis menggunakan Koperasi Pasar Srinadi.

13. Penelitian oleh Arifin dkk (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel berjumlah 57 orang, menggunakan sampel jenuh dengan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,0,549 yang berarti 54,9% variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja) sedangkan sisanya sebesar 45,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni pada variabel bebas sama-sama menggunakan etos kerja dan motivasi dan variabel terikat menggunakan kinerja, menggunakan sampel jenuh dan analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penulis yakni penelitian ini menambahkan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, jumlah sampel yang digunakan juga berbeda dan lokasi yang digunakan penulis yaitu di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.
14. Penelitian oleh Meilinda, dkk (2022) dengan penelitian yang berjudul Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo, Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan populasi karyawan PT. Global Edutek Solusindo Tangerang Selatan sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi berganda, dan analisis koefisien korelasi dan determinasi, uji hipotesis (uji t dan F). Hasil penelitian variabel etos kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,145 > 2,002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,270 > 2,002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini nilai F-hitung sebesar 66,221 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,15 ($66,221 > 3,15$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Edutek Solusindo Tangerang Selatan sebesar 0,689 atau 68,9% sedangkan sisanya sebesar 0,311 atau 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yang dilakukan sekarang yaitu variabel bebas dan variabel terikat sama, metode pengumpulan data yang digunakan juga sama yaitu menggunakan metode kuisisioner dan teknik pengumpulan data yang digunakan juga sama yakni uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan analisis koefisien korelasi dan determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji F). Perbedaan penelitian ini yakni populasi dalam penelitian dan lokasi yang dijadikan

penelitian berbeda, penulis melakukan penelitian di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

15. Penelitian oleh Marlin dkk (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Sosial Aceh sebanyak 148 orang. Jumlah yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai dengan menggunakan model teknik slovin. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan kedisiplinan secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Kantor Dinas Sosial Aceh. Nilai koefisien korelasi (R) pada *Model Summary* menunjukkan derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,934 atau 93,4%, artinya kinerja pegawai mempunyai hubungan sangat kuat dan positif dengan etos kerja (X_1) dan kedisiplinan (X_2). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) pada *Model Summary* sebesar 0,872, artinya setiap perubahan dalam variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel etos kerja (X_1) dan kedisiplinan (X_2) sebesar 0,872 atau 87,2% dan sisanya sebesar 12,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya promosi jabatan, kompensasi, prestasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan variabel bebas etos kerja dan disiplin, variabel terikat yaitu kinerja, teknik analisis data yang digunakan juga sama yaitu analisis linier regresi berganda. Sedangkan

perbedaannya adalah dilihat dari jumlah sampel yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan rumus slovin, menggunakan 60 pegawai dari 148 pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan seluruh karyawan dan lokasi penelitian yang digunakan juga berbeda.