

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan bagi peneliti ketika melakukan penelitian. Memungkinkan penelitian mengumpulkan teori-teori yang berguna untuk mengevaluasi dan memvalidasi penelitian. Beberapa penelitian terdahulu sebagai sumber referensi dan landasan dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu dapat terlihat pada tabel 2.1:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Halizah <i>et al.</i> , (2023)	1. Variabel <i>Independent (X)</i> a. Etos Kerja Islami b. Motivasi Kerja c. Kompensasi d. Lingkungan Kerja 2. Variabel <i>Dependent (Y)</i> a. Kinerja Karyawan 3. Variabel <i>Intervening (Z)</i> a. Kepuasan Kerja 4. <i>Path analysis</i>	1. Etos kerja Islami, dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 3. Etos kerja Islami, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 4. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	Rahma (2020)	1. Variabel Variabel	1. Motivasi berpengaruh terhadap etos kerja

		<p><i>Independent (X)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Motivasi b. Disiplin Kerja <p>2. Variabel</p> <p><i>Dependent (Y)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Etos Kerja Islam <p>3. Variabel</p> <p><i>Intervening (Z)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Budaya Kerja <p>4. <i>Path analysis</i></p>	<p>Islam</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja Islam 3. budaya kerja tidak mampu menjadi mediasi antara motivasi terhadap etos kerja Islam 4. Budaya kerja tidak mampu menjadi mediasi antara disiplin kerja terhadap etos kerja Islam
3	Hutler <i>et al.</i> , (2020)	<p>1. Variabel</p> <p><i>Independent (X)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Motivasi b. Etos Kerja <p>2. Variabel</p> <p><i>Dependent (Y)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kinerja Karyawan <p>3. Analisis regresi linier berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi mampu memediasi hubungan etos kerja terhadap kinerja pegawai.
4	Lisna <i>at el.</i> , (2019)	<p>1. Variabel</p> <p><i>Independent (X)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Motivasi b. Tingkat Kesejahteraan c. Disiplin Kerja <p>2. Variabel</p> <p><i>Dependent (Y)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Etos Kerja <p>3. Analisis regresi linier berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan. 2. Tingkat kesejahteraan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan 3. Motivasi, tingkat kesejahteraan, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.
5	Lamere <i>at el.</i> , (2021)	<p>1. Variabel</p> <p><i>Independent (X)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Gaya Kepemimpinan b. Etos Kerja <p>2. Variabel</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan

		<p><i>Dependent (Y)</i> a. Kinerja Karyawan</p> <p>3. Variabel <i>Intervening (Z)</i> a. Motivasi</p> <p>4. <i>SEM-PLS</i></p>	<p>terhadap motivasi</p> <p>3. Etos Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja</p> <p>4. Etos Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi</p> <p>5. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> <p>6. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi</p> <p>7. Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi</p>
6	Afandi (2021)	<p>1. Variabel <i>Independent (X)</i> a. Kompensasi b. Disiplin</p> <p>2. Variabel <i>Dependent (Y)</i> a. Kinerja Karyawan</p> <p>3. Variabel Mediasi (M) a. Etos Kerja</p> <p>4. <i>SEM-PLS</i></p>	<p>1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap etos kerja</p> <p>2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja</p> <p>3. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>5. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>6. Etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara kompetensi dan kinerja</p> <p>7. Etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai</p>
7	Jufrize dan Safani (2021)	<p>1. Variabel <i>Independent (X)</i> a. Motivasi Kerja</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

		<p>b. Kepuasan Kerja</p> <p>2. Variabel <i>Dependent</i> (Y)</p> <p>a. Kinerja Karyawan</p> <p>3. Variabel <i>Intervening</i> (Z)</p> <p>a. Disiplin Kerja</p> <p>4. SEM-PLS</p>	<p>disiplin kerja</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja</p> <p>3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja</p> <p>5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>6. Disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja</p> <p>7. Disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai</p>
8	Mahfud dan Setiani (2022)	<p>1. Variabel <i>Independent</i> (X)</p> <p>a. Motivasi Kerja</p> <p>b. Kepuasan Kerja</p> <p>2. Variabel <i>Dependent</i> (Y)</p> <p>a. Kinerja Karyawan</p> <p>3. Analisis regresi linear sederhana dan berganda.</p>	<p>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p>5. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan</p>

			motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai
--	--	--	------------------------------------------------------------------------

Sumber: *Data diolah*

Tabel 2.1 menunjukkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian saat ini. Persamaan dalam penelitian tersebut terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja, juga etos kerja. perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan pada variabel tambahan, objek penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, dan tempat penelitian.

2.2 Landasan Teori

2.3 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah penilaian secara komprehensif terhadap cara seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut Priyono (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas yang mencakup kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi akan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang ditugaskan, sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah akan memberikan dampak bagi perusahaan seperti kelambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Selain itu, menurut Robbins, S. P organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan Bersama. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan perusahaan yang sudah direncanakan (Siagin, 2014). Selanjutnya yaitu menurut Abas (2017) kinerja karyawan adalah aktivitas atau kegiatan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Kinerja yaitu hasil dari melakukan suatu pekerjaan atau kinerja merupakan hasil kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu dengan banyak kemungkinan berdasarkan target yang sebelumnya telah disepakati. Kinerja karyawan dinilai dari bagaimana anggota-anggota dalam organisasi yang berupaya untuk memberikan hasil terbaik sesuai dengan harapan perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong individu melakukan dan bertindak dalam meraih hasil yang optimal.

Berdasarkan penelitian dari beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan adalah evaluasi menyeluruh terhadap cara seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Sehingga karyawan harus berkinerja optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan (reality) yaitu (knowledge skill) Ini berarti, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) memiliki pendidikan yang memadai jabatannya dan memiliki keterampilan mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan ketika menghadapi situasi saat bekerja. Motivasi merupakan salah satu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4 Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi seseorang adalah sifat psikologis yang mendorong keinginannya untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuannya, namun kinerja adalah hal yang selalu diinginkan oleh perusahaan mana pun supaya setiap pekerja karyawan meningkat. Robbins dan Judge (2018), menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan penelitian dari beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau daya penggerak yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh itu motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Nadeak (2019) Ada 5 faktor motivasi kerja karyawan, yang meliputi: kepuasan, penghargaan, pengakuan, inspirasi dan kompensasi

1) Kepuasan

Motivasi kerja berhubungan erat dengan tingkat kepuasan diri pekerja atau karyawan dan hal ini dapat tercipta dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan.

2) Penghargaan

Memberikan apresiasi kepada karyawan sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik

3) Pengakuan

Sebagian orang mampu melakukan apapun hanya untuk mendapatkan pengakuan, mereka juga dengan senang hati akan melakukan hal tersebut tanpa imbalan atau bayaran.

4) Inspirasi

Untuk menambah dan menggugah motivasi, semangat, dan rasa percaya diri untuk menghadapi semua tantangan yang mungkin akan dihadapi dalam mencapai tujuan yang diharapkan secara positif.

5) Kompensasi

Sebagian besar orang akan termotivasi oleh uang atau dalam bentuk apapun. Jika kompensasi diberikan secara baik maka kinerja karyawan

akan lebih baik, karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan kepuasan karyawan

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (2013) motivasi dipengaruhi oleh 5 kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs): makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain.
- 2) Kebutuhan Keamanan (Safety needs): keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- 3) Kebutuhan Sosial (Social needs): kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, diterima oleh teman-teman, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan Harga diri (Esteem needs): faktor harga diri internal, seperti penghargaan diri, otonomi, pencapaian prestasi dan harga diri eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi diri (Self-actualization needs): pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri serta dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai.

2.5 Etos Kerja

a. Definisi Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011) menjelaskan istilah etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau

komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos kerja juga sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Dengan adanya etos kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik (Muhammad, 2021). Oleh itu etos kerja merujuk pada semangat, dedikasi, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan.

Etos kerja yang kuat sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, terutama di lingkungan kerja. Memperkuat etos kerja merupakan investasi penting bagi keberhasilan pribadi maupun organisasi secara keseluruhan. dengan demikian, etos kerja yang baik bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga penting bagi kesuksesan organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Pendapat yang serupa diungkapkan Sinamo (2011) jika etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, keyakinan, dan perilaku yang mendorong seseorang untuk bekerja secara tekun, berdedikasi, dan penuh tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan

yang diemban. Etos kerja yang positif tidak hanya menguntungkan individu secara pribadi, tetapi juga memiliki dampak penting bagi kesuksesan keseluruhan organisasi dan masyarakat. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memperkuat dan memelihara etos kerja yang positif guna mencapai kinerja optimal dan keberhasilan jangka panjang.

b. Faktor Etos Kerja

Menurut Siagian (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah:

1) **Motivasi.**

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

2) **Penilaian Prestasi**

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.

3) **Peraturan Organisasi**

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkutn tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu

tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

4) Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidakapakah lancar atau tidak.

6) Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya.

c. Indikator Etos Kerja

Menurut Darodjat, (2015), indikator etos kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu:

1) Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan.

2) Kerja Cerdas

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

3) Kerja Ikhlas

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

2.6 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

a. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011)

berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandhira (2013); (Hutler et al., (2020); Jufrize dan Safani (2021); Natalia Susanto (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja

- 2) Etos kerja mengajarkan pada seseorang atau pegawai untuk menerapkan nilai-nilai dalam proses bekerja. Kejujuran, kepercayaan, kecerdasan, loyalitas, beberapa nilai-nilai itu, apabila dapat dipahami dan diterapkan dengan baik dalam bekerja, maka akan mendorong kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya (Laoli & Ndraha, 2022; Sarumaha, 2022; Zega, 2022). Melalui etos kerja yang baik, pekerjaan yang diembankan akan dilaksanakan dengan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan (Naim et al., 2019). Menurut penelitian yang pernah dilakukan Lisna et al., (2019); (Rahma; 2020); Septianingsih (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja

c. Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 3) Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Sinamo, 2011). Anoraga (2001) berpendapat bahwa keberhasilan dalam

persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Menurut penelitian yang pernah dilakukan Athanaufal dan Eko (2023); Suryadi dan Karyono (2022); Yantika et al., (2018) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

d. Pengaruh Intervening Etos Kerja Pada Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 4) Etos kerja yang baik diharapkan mampu menjadi intervening pada motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Seorang dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi tentu mencitai pekerjaan serta menjunjung tinggi standar etika sehingga serta menikmati waktu dalam bekerja. Sehingga etos kerja dapat memperkokoh hubungan pada motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hutler et al.,(2020); Rofik (2022) yang menunjukkan bahwa Etos kerja mampu memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Etos kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja Karyawan

2.7 Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori yang diuraikan di atas, maka kerangka pikir dapat di gambarkan sebagai berikut:

