

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Kinerja Gibson sebagai grand theory. Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri yang dapat meningkatkan motivasi serta etos kerja pegawai. Sementara itu, faktor hygiene meliputi kebijakan organisasi, hubungan kerja, kondisi kerja, dan disiplin kerja yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi kerja, etos kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, Teori Kinerja Gibson menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh variabel individu, organisasi, dan psikologis yang tercermin dalam disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja. Dengan demikian, kedua teori tersebut menjadi landasan dalam menjelaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batu.

2.1.1 Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam konteks teori gibson [15], kinerja didefinisikan sebagai hasil dari tindakan atau perilaku individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka di dalam organisasi. ini mencakup tidak hanya hasil akhir, tetapi juga proses dan cara individu mencapai hasil tersebut..Menurut Kasmir [16], kinerja

diartikan sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang dalam organisasi, yang mencerminkan kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. selanjutnya, Mangkunegara [17] menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, Hasibuan [18] mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

B. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut kurniawan [19] dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja. ketiga faktor ini saling berkaitan dan dapat menentukan tinggi rendahnya pencapaian kinerja dalam organisasi. Berikut penjelasannya:

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap patuh pegawai terhadap aturan, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. disiplin mencakup kedisiplinan waktu, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, serta ketaatan terhadap perintah dan kebijakan kerja.

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan:

- Kehadiran tepat waktu
- Kepatuhan terhadap jam kerja
- Kepatuhan terhadap tugas dan kewajiban
- Penyelesaian pekerjaan sesuai deadline

Disiplin yang baik meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks kinerja, disiplin berfungsi sebagai pengendali perilaku pegawai agar tetap bekerja sesuai standar yang telah ditentukan.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat pegawai mau bekerja keras, bersemangat, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. dalam teori motivator frederick Herzberg [20] faktor intrinsik yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan komitmen meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri yang dapat meningkatkan motivasi serta etos kerja pegawai.

Motivasi kerja yang tinggi ditandai dengan:

- Semangat kerja yang stabil
- Kemauan untuk belajar dan mengembangkan diri
- Inisiatif dalam menyelesaikan tugas
- Antusiasme dalam mencapai target

Pegawai yang termotivasi akan berusaha memberikan hasil yang terbaik karena mereka merasa memiliki tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapai melalui pekerjaannya.

3. Etos kerja

Etos kerja merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang tercermin dalam sikap kerja pegawai. etos kerja mencakup integritas, tanggung jawab, kejujuran, profesionalisme, ketekunan, dan komitmen terhadap tugas.

Pegawai dengan etos kerja tinggi akan:

- Menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh
- Berusaha memberikan hasil terbaik meskipun tanpa pengawasan
- Memiliki rasa tanggung jawab yang kuat
- Mempertahankan standar profesionalitas dalam bekerja

Etos kerja yang baik memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

C. Indikator kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara [17], kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja pegawai meliputi:

1. **Kualitas hasil kerja** yaitu tingkat ketepatan dan kesesuaian hasil dengan standar organisasi
2. **Kuantitas hasil kerja** yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu

3. **Ketepatan waktu** yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditetapkan
4. **Inisiatif** yaitu kemampuan untuk mengambil tindakan atau keputusan tanpa menunggu perintah dari atasan
5. **Kerja sama** yaitu kemampuan pegawai untuk berkontribusi dan berinteraksi positif dengan rekan kerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

A. Pengertian disiplin kerja

Teori fraderick Herzberg [20] menjelaskan bahwa disiplin tidak secara eksplisit disebutkan sebagai faktor, tetapi dapat dianggap sebagai bagian dari faktor ekstrinsik atau faktor higienis. disiplin kerja mencakup kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. disiplin kerja merupakan salah satu unsur mendasar dalam pembentukan efektivitas organisasi, terutama di instansi pemerintahan. Hasibuan [18] mendefinisikan disiplin sebagai sikap patuh terhadap peraturan organisasi yang mencerminkan tanggung jawab moral seseorang terhadap tugasnya. selaras dengan itu, Rivai [21] juga menyatakan bahwa kedisiplinan yang ideal tercermin dari kemampuan individu untuk tetap bekerja sesuai aturan tanpa perlu pengawasan langsung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari [22] dalam jurnal "*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai*", diketahui bahwa "Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya, semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.", karena disiplin mendorong keteraturan

serta tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. dengan demikian, disiplin kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kesadaran pegawai untuk menaati peraturan organisasi serta melaksanakan tugas secara tepat waktu, tertib, dan bertanggung jawab.

B. Indikator disiplin kerja

Menurut Menurut Hasibuan [18] dan Rivai [21], disiplin kerja dapat diukur melalui:

1. **Ketepatan waktu** yaitu kesadaran pegawai dalam menghargai waktu kerja dan komitmen terhadap jadwal.
2. **Ketaatan terhadap peraturan organisasi** yaitu kepatuhan terhadap seluruh ketentuan dan tata tertib lembaga.
3. **Kepatuhan pada prosedur kerja** yaitu kesediaan menjalankan instruksi dan standar operasional yang ditetapkan.
4. **Ketaatan terhadap perintah pimpinan** yaitu loyalitas dan kepatuhan terhadap instruksi atasan.
5. **Konsistensi dalam melaksanakan tugas** yaitu kemampuan bekerja tanpa pengawasan langsung.

2.1.3 Motivasi

A. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerjanya yang mendorong seseorang untuk berupaya mencapai tujuan organisasi. motivasi dalam teori frederick Herzberg [20] adalah faktor intrinsik yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan

komitmen Faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri yang dapat meningkatkan motivasi serta etos kerja pegawai. faktor ini meliputi aspek-aspek seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang. menurut Robbins [24], motivasi adalah proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan antusiasme, ketekunan, serta kemauan untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Selanjutnya, Hasibuan [18] menekankan bahwa motivasi tidak hanya bersumber dari imbalan material, tetapi juga dari pengakuan, penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang. dalam konteks aparatur sipil negara, Rivai [21] menjelaskan adanya konsep *public service motivation*, yakni dorongan moral untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sebagai bentuk pengabdian. penelitian yang dilakukan oleh Agustini [25] menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta rasa tanggung jawab pegawai. hasil penelitian Dwinanda [26] juga memperkuat bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan dalam pekerjaan. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan psikologis yang memengaruhi kemauan dan semangat untuk bekerja dengan tekun, efisien, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

B. Indikator Motivasi kerja

Menurut Hasibuan [18] dan Robbins [24], motivasi kerja dapat diukur melalui:

1. **Dorongan berprestasi** yaitu keinginan kuat untuk mencapai target dan hasil kerja yang optimal

2. **Kebutuhan akan pengakuan** yaitu rasa ingin dihargai atas hasil kerja yang dicapai
3. **Intensitas usaha** yaitu tingkat ketekunan dan kesungguhan dalam bekerja
4. **Peluang pengembangan diri** yaitu harapan untuk meningkatkan kompetensi dan jenjang karier
5. **Rasa bangga terhadap pekerjaan** yaitu perasaan positif dan kepuasan atas tugas yang dijalankan

2.1.4 Etos kerja

A. Pengertian Etos kerja

Etos kerja menggambarkan nilai, semangat, dan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. dalam organisasi publik, etos kerja mencerminkan tanggung jawab moral pegawai terhadap pelayanan masyarakat. dalam teori Frederick Herzberg [20] etos kerja merujuk pada nilai-nilai, sikap, dan komitmen individu terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Rivai [21] menegaskan bahwa etos kerja tinggi ditunjukkan melalui kejujuran, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugas dan hasil kerja. pegawai dengan etos kerja kuat akan bekerja bukan hanya karena kewajiban, tetapi karena panggilan moral untuk memberikan yang terbaik.

Hasil Penelitian Alifia Sonia[13] menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. temuan serupa juga disampaikan oleh Mawahibah [11] yang menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas kerja

pegawai negeri. etos kerja menjadi fondasi utama dalam membentuk pegawai yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

B. Karakteristik Etos kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menggambarkan sikap dan perilaku positif seseorang dalam menjalankan tugasnya. menurut Hasibuan [18], karakteristik etos kerja tercermin dari cara individu memandang pekerjaan sebagai tanggung jawab moral, bukan sekadar kewajiban formal. Adapun karakteristik etos kerja dijelaskan sebagai berikut:

1. **tanggung jawab**

Pegawai yang beretos kerja tinggi memiliki komitmen terhadap waktu dan kewajiban.

2. **Tekun dan ulet**

Tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan kerja.

3. **Jujur dan berintegritas**

Menjunjung kejujuran dalam setiap tindakan dan keputusan kerja.

4. **Berorientasi pada hasil**

Selalu berupaya mencapai kinerja terbaik.

5. **Memiliki semangat kerja tinggi**

Menunjukkan antusiasme dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

C. Indikator Etos kerja

Menurut Rivai [21] dan Mawahibah [11] Etos kerja dapat diukur melalui:

1. **Semangat kerja tinggi**

Antusiasme dan ketekunan dalam menjalankan tugas.

2. **Tanggung jawab terhadap pekerjaan**

Kesungguhan dalam menyelesaikan tugas tanpa menghindari kesalahan.

3. **Integritas dan kejujuran**

Konsistensi antara ucapan dan tindakan dalam bekerja.

4. **Komitmen terhadap nilai moral kerja**

Ketaatan terhadap etika dan norma profesional.

5. **Ketekunan**

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara konsisten meski menghadapi kesulitan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bentuk referensi dan akan dijadikan perbandingan dalam penelitian ini sangat diperlukan penelitian terdahulu, yang sangat membantu dalam memberikan gambaran dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, hal ini semata-mata untuk menghindari beberapa permasalahan dalam segi kesamaan penelitian secara menyeluruh dengan begitu beberapa penelitian yang terkait dengan topik yang telah diuraikan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang	Persamaan dengan Penelitian Sekarang	Relevansi dengan Penelitian Sekarang
1	Agustini (2024) [25]	Efek Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Variabel X: Disiplin kerja dan motivasi kerja; Variabel Y: Kinerja pegawai. Analisis menggunakan regresi linier berganda.	Disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin sebagai variabel dominan.	Tidak membahas etos kerja sebagai variabel tambahan.	Sama-sama meneliti pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.	Memberikan dasar bahwa disiplin dan motivasi merupakan indikator utama peningkatan kinerja Pegawai.
2	Alifia Sonia (2022) [13]	Pengaruh Motivasi, Etos Kerja serta Pelayanan Prima terhadap Kinerja Pegawai PTSP Sidoarjo	Variabel X: Motivasi, etos kerja, pelayanan prima Variabel Y: Kinerja pegawai. Analisis regresi linier.	Motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara pelayanan prima memperkuat efek motivasi.	Menambahkan variabel pelayanan prima yang tidak ada dalam penelitian sekarang.	Sama-sama meneliti motivasi dan etos kerja terhadap kinerja.	Relevan karena mengaitkan etos kerja sebagai faktor moral yang berperan penting dalam peningkatan kinerja Pegawai.
3	Bhayangkara, Raya J, Saputri D (2023) [27]	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Produktivitas terhadap Kinerja Pegawai	Variabel X: Motivasi, disiplin, produktivitas Variabel Y: Kinerja pegawai. Analisis regresi berganda.	Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan produktivitas merupakan efek turunan.	Variabel produktivitas digunakan sebagai faktor tambahan, tidak membahas etos kerja.	Memiliki variabel motivasi dan disiplin yang sama.	Menguatkan pentingnya disiplin dan motivasi dalam peningkatan produktivitas dan kinerja Pegawai.

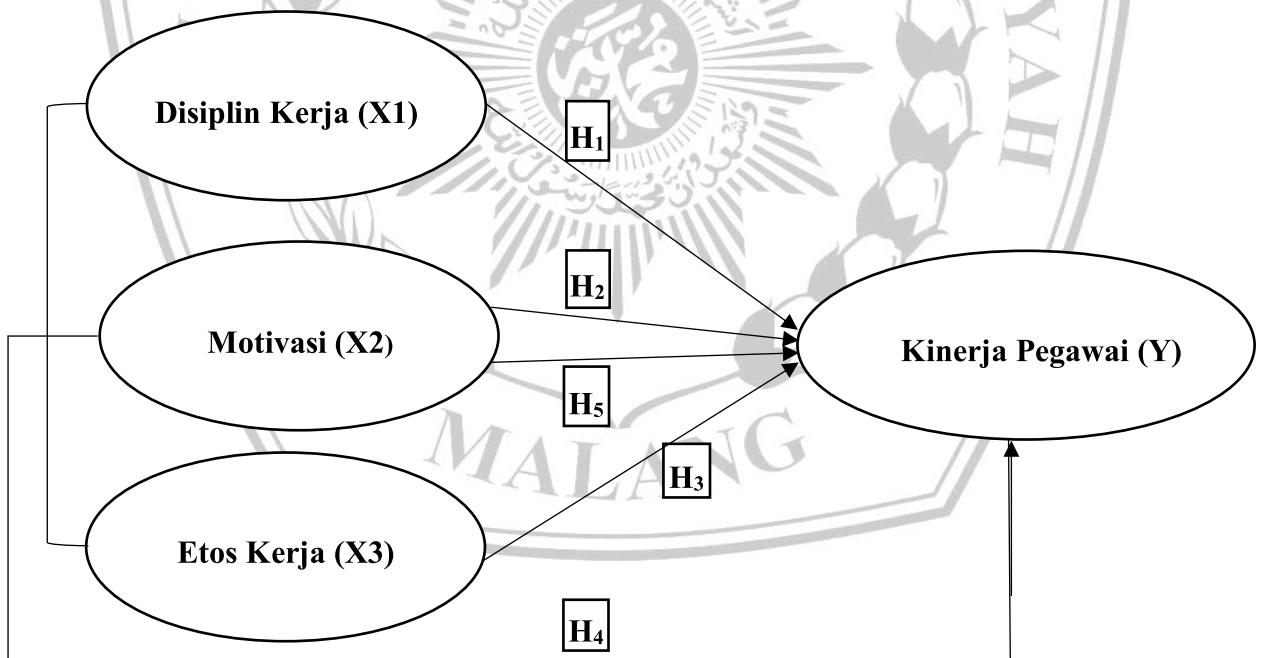
No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang	Persamaan dengan Penelitian Sekarang	Relevansi dengan Penelitian Sekarang
4	Dwinanda & Hidayat (2024) [26]	Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja (Biro Umum Sulbar)	Variabel X: Disiplin dan motivasi kerja Variabel Z: Kepuasan kerja Variabel Y: Kinerja pegawai. Analisis menggunakan SEM-PLS.	Disiplin dan motivasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	Meneliti disiplin dan motivasi terhadap kinerja.	Menunjukkan hubungan mediasi yang relevan dengan model penelitian ini, yaitu motivasi sebagai faktor psikologis penguat kinerja.
5	Gina octaviani & Muhardi (2022) [14]	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, etos kerja Islami Variabel Y: Kinerja karyawan. Analisis regresi linier.	Etos kerja Islami memperkuat hubungan disiplin dengan kinerja pegawai.	Menambahkan gaya kepemimpinan dan nilai-nilai Islami dalam etos kerja.	Menggunakan disiplin dan etos kerja sebagai variabel utama.	Relevan dengan penelitian ini karena menghubungkan aspek etos kerja dan kedisiplinan dalam konteks nilai-nilai kerja Pegawai.
6	Kurniawan et al. (2024) [19]	Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BAS Aek Sigalagala	Variabel X: Disiplin, motivasi, etos kerja Variabel Y: Kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda.	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Obyek penelitian di sektor swasta, bukan instansi.	Memiliki ketiga variabel utama yang sama (disiplin, motivasi, etos kerja).	Sangat relevan karena mencakup ketiga variabel utama penelitian ini, yaitu disiplin, motivasi, dan etos kerja.
7	Mawahibah & Serang (2022) [11]	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Makassar	Variabel X: Motivasi, kompetensi, etos kerja Variabel Y: Kinerja pegawai. Analisis regresi linier.	Motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berperan sebagai faktor pendukung.	Menambahkan kompetensi sebagai variabel tambahan.	Sama-sama meneliti motivasi dan etos kerja.	Menguatkan bahwa etos kerja dan motivasi menjadi faktor utama peningkatan kinerja di sektor publik.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Sekarang	Persamaan dengan Penelitian Sekarang	Relevansi dengan Penelitian Sekarang
8	Nathasyah et al. (2024) [28]	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Bekasi Jaya	Variabel X: Motivasi dan disiplin Variabel Y: Kinerja pegawai. Analisis regresi linier.	Disiplin dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.	Tidak memasukkan etos kerja sebagai variabel independen.	Memiliki dua variabel utama yang sama yaitu motivasi dan disiplin.	Relevan dengan konteks penelitian karena menggambarkan kondisi pegawai di instansi pemerintahan daerah.
9	Pamungkas & Nursyamsi (2024) [3]	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai	Variabel X: Motivasi dan disiplin Variabel Y: Kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda.	Motivasi dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Tidak meneliti etos kerja dan terbatas pada instansi swasta.	Sama-sama menguji pengaruh motivasi dan disiplin.	Mendukung penelitian ini dalam menegaskan hubungan langsung antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai.
10	Suryantha et al. (2025) [29]	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bali Luwung Gianyar	Variabel X: Motivasi, disiplin, etos kerja Variabel Y: Kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda.	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan etos kerja memperkuat efek motivasi dan disiplin.	Fokus pada perusahaan swasta, bukan instansi pemerintahan.	Menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja.	Paling relevan karena menggunakan tiga variabel yang sama dan dapat dijadikan pembandingan langsung dengan penelitian ini.

2.3 Kerangka konseptual

Penelitian ini didasarkan pada Teori Dua Faktor Frederick Herzberg, yang menyebutkan bahwa terdapat faktor-faktor intrinsik (motivasi dan etos kerja) serta faktor ekstrinsik (disiplin dan lingkungan kerja) yang memengaruhi kinerja seseorang. Selain itu, teori kinerja Gibson juga menjelaskan bahwa perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh variabel individu, organisasi, dan psikologis, yang dalam konteks ini diwujudkan melalui disiplin, motivasi, dan etos kerja. dalam memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus mempermudah dalam pemahaman, maka perlu disajikan suatu kerangka pemikiran yang akan digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka pikir



Sumber: Peneliti (2025)

Variabel bebas merupakan variabel yang berhubungan dengan variabel terikat.

Adapun variabel bebas dan variabel terikat antara lain :

- a. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Etos Kerja (X3).
- b. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain, yang didalam penelitian ini yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kerangka konseptual tersebut menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Etos Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam suatu organisasi atau instansi. dari variabel-variabel inilah peneliti ingin melakukan penelitian terhadap pegawai Instansi kantor sekretariat DPRD Kota Batu.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap hubungan antarvariabel yang akan diuji secara empiris. berdasarkan dari teori dan jurnal pendukung pada landasan teori yang sudah dijelaskan diatas, maka diasumsikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif kausal, yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan perilaku kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketentuan, dan standar operasional yang berlaku dalam organisasi. tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas, menjaga tanggung jawab, serta menunjukkan komitmen

terhadap pekerjaan. secara empiris, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Agustini [25] menyatakan bahwa disiplin menjadi faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan tersebut diperkuat oleh Bhayangkara [27] yang menjelaskan bahwa disiplin berhubungan langsung dengan kualitas kerja dan produktivitas pegawai.

Penelitian Gina octaviani [14] juga menegaskan bahwa disiplin yang baik mampu memperkuat hubungan antara etos kerja dan kinerja. Selanjutnya, kajian dari Kurniawan [19], Natasya [28], Pamungkas [3] menunjukkan konsistensi bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam peningkatan performa pegawai. hasil ini diperjelas lagi oleh Suryantha [29] yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, usaha, kreativitas, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi adalah salah satu variabel paling konsisten berpengaruh terhadap kinerja. Agustini [25] menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bersama disiplin. Alifia Sonia [13] menyatakan bahwa motivasi menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik terutama dalam pelayanan publik.

Penelitian Bhayangkara [27] dan Dwinanda [26] menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Mawahibah [11], Kurniawan [19], Nathasya [28], dan Pamungkas [3] juga memperkuat temuan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Terakhir, Suryantha [29] menegaskan bahwa motivasi memperkuat dampak disiplin dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu.

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja mencerminkan nilai moral, semangat, dan integritas individu dalam bekerja. Pegawai dengan etos kerja yang kuat menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap hasil kerja yang berkualitas. Penelitian Alifia Sonia [13] membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama pada sektor pelayanan publik. Hasil ini sejalan dengan temuan Gina Octaviani [14] yang menunjukkan bahwa etos kerja memperkuat disiplin dan kinerja melalui nilai-nilai kerja Islami.

Kurniawan [19] juga menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor swasta. Selain itu, penelitian Mawahibah [11] menegaskan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai pemerintahan. Suryantha [29] menegaskan bahwa

etos kerja tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga memperkuat pengaruh motivasi dan disiplin.

H₃: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Ketiga variabel perilaku kerja disiplin, motivasi, dan etos kerja secara teoritis saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja pegawai. disiplin mengatur kepatuhan, motivasi menggerakkan usaha, dan etos kerja membangun moral serta nilai-nilai kerja positif. hasil penelitian Kurniawan [19] menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan etos kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sementara itu, Suryantha [29] menemukan bahwa ketiga variabel tersebut saling menguatkan dalam mempengaruhi hasil kerja pegawai.

Natasyah [28] juga menyatakan bahwa variabel perilaku kerja memberikan kontribusi besar terhadap kinerja ketika diuji secara bersama-sama. Bhayangkara [27] menegaskan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai secara simultan. Ketiga variabel saling memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan efektivitas dan profesionalisme. disiplin menciptakan keteraturan, motivasi memberi dorongan, dan etos kerja menjadi dasar moral bagi kinerja tinggi Hasibuan [18].

H₄: Disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu.

5. Variabel Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam konteks variabel yang paling dominan, motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik. Berdasarkan penelitian terdahulu, beberapa studi menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Alifian sonia [13] menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor terkuat yang mempengaruhi kualitas pelayanan pegawai. Mawahibah [11] juga menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan etos kerja dalam meningkatkan kinerja.

Kurniawan [19] menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi paling signifikan terhadap kinerja di sektor swasta. Temuan ini diperkuat oleh Suryantha [29] yang menjelaskan bahwa motivasi memperkuat efek disiplin dan etos kerja secara langsung terhadap kinerja. Walaupun Agustini [25] menyatakan bahwa disiplin adalah variabel dominan dalam penelitiannya, mayoritas penelitian lainnya justru menunjukkan bahwa motivasi lebih dominan.

H₅: Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD kota Batu.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu, baik secara parsial maupun simultan.