# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## Etos Kerja

### Pengertian etos kerja

Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, yang berdasar pada etika yang harus dilakukan ditempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan berakibat tidak mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Menurut Sinamo (2011:35), Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak di capainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral dan kode perilaku para pemiliknya.

Menurut pendapat Mulyadi (2008) bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat. Siagian (Tampubolon, 2007), menambahkan bahwa etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Anaroga (2009) menjelaskan etos kerja merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Lalu chaplin (2001) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus di upayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Sinamo (2011) juga menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalaha panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap atau pandangan yang mendasar yang dipegang oleh kelompok manusia untuk menilai tentang cara pandang yang positif bagi kehidupan, sehingga mampu mengekspresikan peningkatan penilaian yang mendorong dirinya untuk melakukan sesuatu yang dicapai.

### Ciri-ciri etos kerja

Menurut tasmara (2002) kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mereka memiliki komitmen.
2. Mereka kecanduan terhadap waktu.
3. Mereka kecandauan disiplin dan semangat pembaharuan.
4. Konsekuen dan menghadapi tantangan.
5. Mereka memiliki rasa percaya diri serta kerja dikatakan sebagai ibadah.
6. Mereka memiliki tipe yang bertanggung jawab.
7. Memiliki jiwa kepemimpinan, dan keinginan untuk mandiri.
8. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
9. Menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
10. Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.

Sedangkan bagi individu yang memiliki etos kerja yang rendah maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya:

Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani.

Urang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.

Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.

Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.

Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup. (www.worpress.com)

Etos kerja yang baik diantaranya aktif, ceria, dinamis, disiplin, efektif, energik, focus, ikhlas, jujur, optimis, kerja keras, ramah, sabar, semangat, tanggung jawab, ulet, menghargai ([www.worpress.com](http://www.worpress.com)).

### Fungsi etos kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani (1989) dalam penelitian Arischa Octarina (2013) fungsi etos kerja adalah pendorong timbulnya perbuatan, Penggairah dalam aktivitas, dan sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

### Faktor-faktor yang mempengeruhi etos kerja

Menurut Donni Juni Priansa (2014: 285) etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal:

* + - 1. Faktor-faktor internal

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi etos kerja pegawai, adalah:

* + - * 1. Agama

Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

* 1. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan.

* 1. Motivasi

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

* 1. Usia

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

* 1. Jenis kelamin

Jenis kelamin seing kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki.

1. Faktor-faktor eksternal

Berikut faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja pegawai:

* + - * 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.

* + - * 1. Sosial politik

Tinggi 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 dengan penuh.

* + - * 1. 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 penghidupan di lingkungan tersebut.

* + - * 1. Struktur ekonomi

Negara yang pro tehadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendororng masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

* + - * 1. Tingkat kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

* 1. Perkembangan bangsa lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa bata, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

## Disiplin kerja

### Pengertian disiplin kerja

Menurut Nitisemito (1991: 199) Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo (2017: 86) menyatakan bahwa: disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016: 335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Rivai (2011: 825) bahwa: Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sinambela (2018: 335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplian adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian disiplin kerja tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk membantu para anggota organisasi agar dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib.

### Tujuan pembinaan disiplin kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 296) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan ternaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Adapun menurut Simamora (2016: 339) menyatakan bahwa : tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Siswanto (2016: 340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

* + - 1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

* + - 1. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain:

* + - * 1. Untuk para pegawai menempati sega peratuan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
        2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
        3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
        4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
        5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### Indikator-indikator dalam Disiplin kerja

Menurut hasibuan (2017: 194) Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawas, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, dengan penjelasan sebagai berikut:

* + - 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

* + - 1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pergawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

* + - 1. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabiila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin, baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak bisa terpenuhi dengan baik.

* + - 1. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

* + - 1. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

* + - 1. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

* + - 1. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indispliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indispliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

* + - 1. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship, direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

## Motivasi kerja

### Pengertian motivasi kerja

Berikut terdapat beberapa pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli:

1. Menurut Hasibuan (2012: 95) : Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang memberikan gairah kerja pada seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, secara efektif dan terintegrasi dengan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kepuasan kerja.
2. Menurut Newstrom (2008: 166) : Motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Menurut Steers (1996) adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi.
4. Menurut Anoraga (2002) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.
5. Menurut Rivai (2015: 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
6. Menurut Uhing (2019: 363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
7. Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020: 161) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dalam psikologi motivasi kerja biasa disebut dengan pendorong semangat kerja, kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

### Ciri-ciri motivasi kerja

Ciri-ciri motivasi kerja menurut Colquitt (2009:178):

1. Berasal baik dari dalam maupun dari luar individu
2. Dapat menimbulkan perilaku bekerja.
3. Dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya bekerja.

### Prinsip motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017: 154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

* + - 1. Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang
      2. Semi pendorong utama
      3. Pendorong nonmaterial: yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
         1. Penempatan yang tepat
         2. Latihan sistematik
         3. Promosi objek
         4. Pekerjaan terjamin
         5. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
         6. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
         7. Pemberian informasi perusahaan
         8. Fasilitas rekreasi
         9. Penjagaan kesehatan
         10. Perumahan dll

### Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Suwarto (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

Teknis organisasi

Bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.

Struktur sosial

Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil, artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.

Kemauan untuk menyelesaikan tugas

Produkstivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.

1. Imbalan yang diterima dari bekerja

Imbalan yang diterimapara karyawan baik imbalan instrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.

Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok.

Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa penagaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

### Indikator motivasi kerja

Hafidzi dkk (2019: 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

* + - 1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.
      2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya yang mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
      3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
      4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
      5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

## Produktivitas kerja karyawan

### Pengertian produktivitas kerja karyawan

Berikut dibawah ini adalah beberapa pengertian produktivitas kerja menurut para ahli:

1. Pengertian produktivitas kerja menurut Hasibuan (2008) adalah: Sebuah perbandingan dari output dan input, yang output harus memiliki sebuah niali lebih tinggi dan lebih baik teknik pengerjaannya.
2. Menurut Handoko (2008): produktivitas adalah suatu sistem produktif yang memiliki hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran.
3. Menurut Sinungan (2005), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa).
4. Menurut Simamora (2004:110) Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal.
5. Menurut Anoraga (2009) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.
6. Menurut Ravianto (Wardani, 2008) produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu, tenaga kerja dengan lingkungan luar pekerjaan, termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya dan lingkungan psikologi.
7. Menurut Nasution (2016) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Pada dasarnya produktivitas mengandung pengertian filosofis dan tehnik operasional.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Dunggio: 2013) diantaranya adalah:

Sikap mental, berupa:

* + - 1. Motivasi kerja
      2. Disiplin kerja
      3. Etika kerja

Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas, pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila empunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secarap roduktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gisi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

1. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

1. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

1. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

1. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan golongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitaskerja.

### Indikator produktivitas kerja

Menurut Ranftl (Salindin, 2011) karakteristik kunci profil karyawan yang produktif. Karakteristik yang dimaksud adalah sebagi berikut:

Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.

Bermotivasi tinggi.

Mempunyai orientasi pekerjaan.

Dewasa

Dapat bergaul dengan efektif

## Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan, antara lain:

Tabel II. 1 Penelitian yang relevan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Judul, Nama Peneliti dan Tahun | Metodologi Penelitian | Hasil |
| 1 | Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado  (Sumarauw & Timbuleng, 2015) | Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif, penulis melakukam observasi dan membagikan kuesioner dengan metode analisis sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi berganda. Objek penelitian pada karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Manado yang berjumlah 141 karyawan. | Dalam penelitian ini disebutkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena etos kerja yang ada pada masing-masing karyawan sudah di bentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan, di perusahaan etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua harus melakukan etos kerjanya, walaupun dalam meningkatkan kinerja dari etos kerja yang ada. Hasilnya tidak akan bertambah dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sedangkan disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE  (Hadiansyah & Yanwar, 2017) | Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif & kualitatif, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Responden dalam penelitian ini berjumlah 132 orang yang bekerja di PT AE | Hasil penelitian dan pengolahan data yang di lakukan oleh peneliti, disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AE dengan kontribusi delapan aspek etos kerja. |
| 3 | Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia  (Simanjuntak, 2020) | Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif, untuk mengumpulkan data yang di butuhkan peneliti melakukan wawancara & membagikan kuesioner kepada sebagian karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Medan Polonia yang berjumlah 92 orang | Secara partial ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel (Etos kerja, Kepuasan kerja, Sikap kerja, Motif kerja) terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-bersama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara 4 variabel terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian  (Rosmawati & Jermawinsyah, 2018) | Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak – pihak yang berhubungan dengan penelitian yang di lakukan dan penyebaran kuesioner kepada pegawai di puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian yang berjumlah 56 orang. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. | Berdasarkan dari perhitungan regresi berganda diperoleh bahwa secara simultan variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. Sedangkan untuk disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian |
| 5 | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi  (Sunarsi, 2018) | yang berjumlah 56 orang. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Populasi yang digunakan penulis sebanyak 150 karyawan akan tetapi setelah dihitung dengan menggunakan perhitungan slovin maka diperoleh sampel sejumlah 60 responden. Kuesioner merupakan sumber data dalam penelitian ini. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f hitung = 8098,471 > 3,160 atau (Fhitung > Ftabel) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. |
| 6 | Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan  (Sinaga, 2020) | Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan sejumlah 700 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana maka diperoleh 50 karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi keputakaan, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. | Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut:   1. Motivasi secara partial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Trikarya Cemerlang Medan 2. Pengalaman kerja secara partial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. 3. Produktivitas karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja sebesar 74,1% sedangkan 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. |
| 7 | Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar  (Kerja, 2013) | Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda, dengan sumber data yang di peroleh dari hasil wawancara tidak terstruktur, kuesioner yang dibuat oleh penulis, dan studi pustaka mengenai variabel – variabel dalam penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar yang berkerja di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak baik yang berstatus pegawai negeri sipil maupun honorer/wiyata bakti yang berjumlah 30 orang. | Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini. |
| 8 | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit  (Putu, 2012) | Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan Teh Bunga Teratai. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. | Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik simpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% variabel produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, sedangkan 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. |
| 9 | Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang  (Saleh & Utomo, 2018) | Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 198 orang, besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dan jumlah sampel diperoleh 66 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan keempat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai F hitung 9,256>F tabel yaitu 2,52. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja. |
| 10 | Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  (Andika, 2019) | Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang berjumlah 142 karyawan, akan tetapi hanya 104 karyawan yang digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Koefisien Determinasi | Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasaan kerja, hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *(intervening)* hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi *(intervening)* hubungan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja. |
| 11 | *Islamic Work Ethic: The Role Of intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Performance*  *(Hayati* & *Caniago, 2012)* | Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada keseluruhan pegawai bank syariah di bandar lampung yang terdiri dari: Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BRI Syariah dan Bank Syariah Bandar Lampung yang berjumlah 149 responden. | Hasil dari penelitian dalam jurnal ini membuktikan bahwa Etika Kerja Islami (IWE) memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, IWE dan komitmen organisasi san kerja dimoderasi juga oleh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. |
| 12 | *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*  *(Paais & Pattiruhu, 2020)* | Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Wahana Resource Ltd, kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengahyang berjumlah 430 orang yang terdiri dari 244 karyawan tetap dan 186 karyawan tidak tetap. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.pengumpulan data menggunakan kuesioner | Studi ini telah menunjukkan bahwa beberapa variabel dependen memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Studi ini juga menambahkan pertimbangan empiris dalam keilmuan manajemen tentang aspek motivasi kepemimpinan dan pengaruhnya yang menguntungkan bagi organisasi. Dalam banyak kajian teori manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan aset berharga yang harus dijaga oleh perusahaan atau organisasi karena merupakan ujung tombak dari proses produksi. Penelitian ini juga memperkaya hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan studi kasus ini. Komposisi motivasi sebagai faktor pendorong dalam meningkatkan  kinerja dan kepuasan karyawan tidak terlepas dari peran pimpinan untuk mengubah suasana organisasi menjadi lebih optimal dan profesional. |
| 13 | *The Influence of Work Training, Competence And Discipline of Work on Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa*  *(Esthi, 2020)* | Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Metode analisa yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan data dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, responden tersebut adalah seluruh karyawan di PT Lestarindo Perkasa yang berjumlah 75 orang | Hasil penelitian menyatakan bahwa kerja praktek, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 14 | *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*  *(Prabowo, 2020)* | Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan karyawan PT. ABC Makassar yang berjumlah 50 orang untuk mengisi kuesioner sebagai respondennya, dan ditambah 30 orang yang berada diluar sampel yang diambil dari objek perusahaan yang sejenis. 30 orang responden tersebut digunakan untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. ABC Makassar memiliki motivasi kerja yang baik, tingkat disiplin kerja yang baik dan kinerja yang cukup baik.  Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ABC Makassar |
| 15 | *Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee’s Productivityin PT. Sisirau Aceh Tamiang*  *(Manurung, 2020)* | Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Sisirau Aceh Tamiang yang berjumlah 45 karyawan, 45 karyawan tersebut pula yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, karena dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik Nonprobability sampling. Sumber data diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden atau karyawan PT Sisirau Aceh Tamiang yang digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. | Kesimpulan dalam penelitian ini adalah tingkat keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan jika upaya peningkatan keselamatan kerja naik satu satuan. Begitu pula dengan tingkat kesehatan kerja terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan jika upaya peningkatan kesehatan naik satu satuan. |

## Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Disiplin Kerja (X2)**

**Motivasi Kerja (X3)**

**Etos Kerja (X1)**

**H1**

**Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

**H2**

**H3**

**H4**

Gambar II. 2

Kerangka Berfikir

## Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil jawaban sementara terhadap rumusan   
masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis maka dapat disimpulkan   
hipotesis dari Etos kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan pengaruhnya terhadap Produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasakan penelitian Saleh dan Utomo (2018) tentang pengaruh Etos kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka peneliti mengambil hipotesis (1) variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan penelitian Saleh dan Utomo (2018) tentang pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Maka peneliti mengambil hipotesis (2) variabel kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan penelitian Sunarsi (2018) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka peneliti mengambil hipotesis (3) variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Pengaruh secara simultan etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan penelitian Saleh dan Utomo (2018) tentang pengaruh secara simultan etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menyatakan bahwa etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka peneliti mengambil hipotesis (4) variabel etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.