

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **A. Kinerja karyawan**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti bekerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan bekinerja kurang atau tidak baik.<sup>1</sup>

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>2</sup>

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2013) Hal. 182

<sup>2</sup> Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Pt. Refika Aditama, 2005), Hlm. 67.

karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>3</sup>

Berdasarkan teori di atas mengenai pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu perilaku yang menunjukkan berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Kinerja Karyawan dalam Islam**

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Menurut Toto Tasmara dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan *skill* nya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

---

<sup>3</sup> Veihzal Rivai Zainal Et.Al, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2014) Hal. 406

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT menegaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Kahfi ayat 7 sebagai berikut:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya :

Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, untuk Kami menguji mereka, siapakah di antaranya yang terbaik perbuatannya.

Dari ayat diatas Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong reproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan Allah dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah shalat, shodaqoh dan jihad ditangan Allah.

### **3. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya dijalankan dengan sebaik-baiknya, penilaian kinerja sangat penting untuk memenuhi tujuan yang diinginkan dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

### **4. Komponen Penilaian Kinerja**

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Masing-masing komponen

---

<sup>4</sup> Veihzal Rivai Zainal Et. Al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2014) Hlm. 406

memiliki bobot atau nilai tersendiri yang telah ditentukan sesuai dengan beban dan tanggung jawab. Selanjutnya masing-masing komponen yang sudah dinilai dan dijumlahkan akan menghasilkan nilai total. Kemudian nilai total dimasukkan ke *grade* atau tingkatan yang telah ditetapkan.

Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu:<sup>5</sup>

- 1) Absensi yaitu bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.
- 2) Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode.
- 3) Tanggung jawab adalah unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang.
- 4) Kemampuan (hasil kerja) merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 5) Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.
- 6) Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengisi seluruh kebijakan peraturan perusahaan.
- 7) Kerja sama merupakan kegiatan saling membantu dengan karyawan dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

---

<sup>5</sup> *Ibid*, Hlm. 203-207

- 8) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin.
- 9) Prakarsa merupakan seseorang selalu mendapatkan ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan.
- 10) Dan komponen lainnya, dari sekian banyak komponen penilaian kinerja di atas tidak seluruh aspek dijadikan patokan artinya banyak aspek yang dijadikan penilaian tergantung dari kebutuhan dan keinginan perusahaan.

## 5. Indikator Penelitian

Indikator-indikator dalam variabel ini adalah sebagai berikut:<sup>6</sup>

### 1) Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

---

<sup>6</sup> Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Dan Gunawan Eko Nurtjahjono, *"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)"*, Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Vol. 13 No. 1, (Surabaya: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, Agustus 2014), [Http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id](http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id)

kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### 3) Ketepatan Waktu

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

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individul, usaha yang ditingkatkan dan dukungan organisasional.

## **B. Pengembangan Karir**

### **1. Pengertian Pengembangan Karir**

Pada dasarnya, pengembangan karir adalah kewajiban organisasi dari pegawai itu sendiri. Organisasi yang maju tentu memiliki struktur organisasi yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi supaya dapat memahami gambaran organisasi yang dimasukinya.

Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang

disebut sebagai manajemen karir. Manajemen karir antara lain: merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi pengembangan karir. Pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk memotivasi dalam bekerja dengan baik.<sup>7</sup>

Menurut Handoko, sebagaimana dikutip dalam Lijan Poltak Sinambela pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan<sup>8</sup>. Menurut Mondy, sebagaimana dikutip dalam Lijan Poltak Sinambela pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang diinginkan.

Berdasarkan teori di atas maka dapat saya simpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan jenjang karir seseorang karyawan melalui program yang direncanakan dan diterapkan oleh suatu perusahaan.

## **2. Pengembangan Karir dalam Islam**

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan, pegawai harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga pegawai

---

<sup>7</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) Hal. 260

<sup>8</sup> *Ibid.*

mendapatkan karir sesuai apa yang direncanakan. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya :

Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Dalam bekerja, pegawai telah bersungguh-sungguh dan focus dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena itu perusahaan juga harus memberikan timbal balik atas apa yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap perusahaan dengan cara memenuhi apa yang dibutuhkan pegawai yaitu pengembangan karir pegawai.

### 3. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut:<sup>9</sup>

- a. Mewujudkan organisasi dan membantu karyawan untuk melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya.

---

<sup>9</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018) Hal.

- b. Mengembangkan karir dalam suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan organisasi atau tempat kerja.
- c. Memberikan kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

#### **4. Manfaat Pengembangan Karir**

Adapun manfaat dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:<sup>10</sup>

- a. Pengembangan karir dapat memberikan para pekerja yang berperilaku baik dan sesuai dengan kriteria dari perusahaan untuk dipromosikan jabatannya.
- b. Karyawan yang mempunyai *skill* yang tinggi dan menambah loyalitas terhadap organisasi suatu perusahaan.
- c. Perencanaan karir dapat mendorong karyawan untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara jiwa yang intelektual, akan tetapi juga dalam kompeten.

#### **5. Jenis-jenis Karir**

Dalam praktiknya beberapa jenis karir yang ada disuatu perusahaan dan hampir semua perusahaan memiliki jenis karir yang sama. Hanya saja aturan atau persyaratan untuk

---

<sup>10</sup> Nanang Tegar, *Manajemen Sdm Dan Karyawan: Strategi Pengelolaan Sdm Dan Karyawan Dengan Pendekatan Teoritis Dan Praktis*, (Jogjakarta: Quadrant, 2019), Hlm. 55-56

menentukan jenis karir yang berbeda. Berikut ini jenis-jenis karir yang umum dan ada di suatu perusahaan yaitu:<sup>11</sup>

1) Promosi

Promosi artinya naik jabatan atau kepangkatan seorang dari level sebelumnya ke level yang lebih tinggi.

- a. Naik jabatan
- b. Naik golongan/kepangkatan
- c. Naik kedua-duanya, baik jabatan maupun kepangkatan.

2) Rotasi atau mutasi

Rotasi atau mutasi merupakan perubahan posisi atau jenis pekerjaan atau wilayah tertentu. Misalnya *accounting* pindah ke bagian marketing atau sebelumnya ditempatkan di cabang Surabaya.

3) Demosi

Demosi adalah terjadinya penurunan jabatan atau kepangkatan seseorang dalam suatu periode. Artinya seseorang dapat diturunkan jabatannya ke jabatan yang lebih rendah atau diturunkan pangkat atau golongannya.

4) Dikeluarkan atau dipidanakan

Dikeluarkan merupakan akhir dari jenjang karir seseorang. Artinya dengan dikeluarkan, maka

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, Hlm. 165-169

berakhirlah jenjang karirnya di perusahaan tersebut. dikeluarkan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai hal terutama karena yang bersangkutan melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan. Jika dipidanakan, maka kategori pelanggaran yang dilakukan sudah kategori berat.

#### 5) Pensiun

Pensiun merupakan akhir dari karir seseorang artinya karyawan yang dipensiunkan memperoleh penggantian sesuai jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan (biasanya di perhitungkan dengan jabatan dan perangkat terakhir).

### 6. Indikator Pengembangan Karir

Indikator-indikator dari variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

#### a. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan

---

<sup>12</sup> Dudung Abdullah, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka”, Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi, Vol. 3, Nomor 2, ISSN: 2356-3923, ( Majalengka: Fakultas Ekonomi Universitas Majalengka, 2016) (Tidak Diterbitkan)

oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

b. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

c. Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang-jenjang pendidikannya.

## **C. Etos Kerja**

### **1. Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani, yaitu etos yang artinya sikap, atau kepribadian atas sesuatu. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang mengalami perubahan makna yang meluas. Menurut istilah *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat, kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok

masyarakat. Jadi, etos kerja sangat berkaitan dengan budaya kerja.

Dunia kerja adalah sebuah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja untuk melakukan tujuan bersama. Mereka memanfaatkan sumber daya seperti: uang, bahan baku, mesin, peralatan, alat bantu, fasilitas, perlengkapan, ruang, energi, metode, data, lingkungan, sarana-prasarana, dll. Untuk mencapai tujuan pembentukan tempat tersebut.

Orang bekerja adalah orang yang melakukan aktivitas yang melibatkan usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil. Orang-orang yang berkumpul dan bekerja ini bisa sebagai pengusaha atau pemilik perusahaan.

Menurut Thaha, sebagaimana dikutip dalam Amiruddin yang mengartikan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif dan berakar dari kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, serta disertai komitmen yang total kepada paradigma kerja yang integral.<sup>13</sup>

Berdasarkan pengertian dari etos kerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa etos kerja adalah perilaku seseorang dalam bekerja yang memiliki tujuan dalam suatu perusahaan.

---

<sup>13</sup> Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Da Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, Hal. 10

## 2. Etos Kerja dalam Islam

Etos kerja dalam Islam terkait erat dengan nilai-nilai (values) yang terkandung dalam al-Qur'an dan as-Sunnah tentang kerja yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap Muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan. Cara mereka memahami, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai al-Qur'an dan as-Sunnah tentang dorongan untuk bekerja itulah yang membentuk etos kerja Islam. Sebagaimana dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

Kesimpulan di atas dapat ditemukan kesamaannya dengan apa yang difirmankan Allah swt. kepada Nabi Muhammad saw. yang memberikan motivasi semangat untuk

serius bekerja, didasari atas ketaan terhadap Allah SWT, serta tidak berlaku pamrih.

### **3. Aspek-Aspek Etos Kerja**

Jansen Sinamo (2005) mengatakan bahwa manusia itu pada dasarnya adalah pencari kesuksesan. Arti sukses dipandang relatif oleh sebagian masyarakat dari segi pencapaiannya, namun ada satu hal yang tetap dilihat sama oleh masyarakat dari zaman apapun yaitu cara untuk mencapai kesuksesan dengan 8 etos kerja berikut ini:<sup>14</sup>

a) Kerja adalah rahmat

Karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.

b) Kerja adalah amanah

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

c) Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.

---

<sup>14</sup> Anna Probowati, “*Membangun Sikap dan Etos Kerja*”, (Purworejo: Jurusan Manajemen Stie Rajawali) (Tidak Diterbitkan)

d) Kerja adalah aktualisasi

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

e) Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaannya kepada *Khalik* sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.

f) Kerja adalah seni

Kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.

g) Kerja adalah kehormatan

Pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

h) Kerja adalah pelayanan

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

#### 4. Indikator Etos Kerja

Adapun indikator dari variabel etos kerja adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

a) Kerja Keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin di capai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b) Displin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah di tentukan.

---

<sup>15</sup> Rian Oztary Hardiansyah, *“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang”* Skripsi, (Magelang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2017) (Tidak Diterbitkan)

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin ditempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsd). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jenu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

## **D. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada seluruh

karyawan dan staff nya. Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi motivasinya akan menurun. Kemudian, berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, apabila tujuan telah tercapai biasanya motivasi juga menurun.

Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan atau tujuan baru. Apabila kebutuhan merupakan kepentingan bagi seseorang maka tujuan dapat menjadi kepentingan suatu organisasi. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara pekerja dan organisasi. Pekerja disatu sisi melakukan pekerjaan yang mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhan. Dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadi untuk mewujudkan prestasi kerjanya.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Menurut Robbins, sebagaimana dikutip dalam Jhon Westeman dan Pauline Donoghue menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha secara terus-menerus untuk mencapai tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang untuk melakukan sebuah usaha. Tetapi, intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik. Kecuali, usaha yang dilakukan dapat menguntungkan suatu organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai waktu berapa lama seseorang dapat menjaga usahanya. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.<sup>16</sup>

Menurut teori Maslow, sebagaimana dikutip dalam Jhon Westeman dan Pauline Donoghue tentang motivasi mendalilkan suatu tahap kebutuhan, mulai dari kebutuhan psikologis, sampai keamanan, sosial dan ego untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri. Teori ini menyatakan bahwa kita harus memeriksa kemampuan dari peran dan karir teknologi informasi untuk memenuhi kebutuhan para karyawan sekarang dan masa yang akan datang. Model motivasi Herzberg (pengakuan, prestasi dan tanggung jawab) menegaskan bahwa

---

<sup>16</sup> Jhon Westeman dan Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994) Hal 121

pembayaran itu sendiri hanya akan memberikan kepuasan jangka pendek.<sup>17</sup>

## 2. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapakan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dalam mengatasi situasi yang sulit.

Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

---

<sup>17</sup> Ibid.,

Selain dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105, Allah juga berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Jumuah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung

Seorang pemimpin yang sedang memotivasi karyawannya agar mereka mempunyai motivasi yang baik artinya pemimpin tersebut sedang berusaha untuk menimbulkan kebutuhan tertentu pada diri karyawan, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin. Seseorang pemimpin yang sedang memotivasi karyawannya agar mereka mempunyai motivasi yang baik artinya pemimpin tersebut sedang berusaha untuk menimbulkan kebutuhan tertentu pada diri karyawan, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin.

### **3. Macam-macam Motivasi Kerja**

#### **1) Motivasi positif**

Motivasi positif (*intnsitif positive*) manajemen memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi

positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

## 2) Motivasi negatif

Motivasi negatif (*intensitif negative*), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

## 4. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan etos kerja tinggi
- e. Meningkatkan operasional perusahaan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.<sup>18</sup>

## 5. Indikator Motivasi

Indikator dalam variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja adalah sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat bekerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk memulai atau

---

<sup>18</sup> Hasibun, Sp Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Hlm. 216

<sup>19</sup> Rita Puspitasari, *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang”*, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014) (Tidak Diterbitkan).

meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## **E. Penelitian Terdahulu**

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

**Table 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti                                                               | Judul Penelitiann                                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                          | Persamaan Penelitian                                                                        | Perbedaan Penelitian                                                                             |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Wahyu Ningsih, Siti Sukmawati dan Jafar Basalamah (2019). <sup>20</sup>     | Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar. | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu motivasi kerja (x) dan kinerja karyawan (y) | Objek penelitian yang digunakan adalah Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar                       |
| 2.  | Deryn Arum Kusuma Wardani (2018). <sup>21</sup>                             | Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Jember                                                    | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara etos kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Jember             | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu etos kerja (x) dan kinerja karyawan (y).    | Objek penelitian yang digunakan adalah PT. Telkom Akses Witel Jember                             |
| 3.  | Clarisa Ester Tambuwun, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong (2018) <sup>22</sup> | Pengaruh perubahan organisasi, budaya organisasi, & etos kerja terhadap kinerja pegawai kantor                                 | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Bandar Udara Wilayah Viii         | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu etos kerja (x) dan kinerja karyawan (y).    | Objek penelitian yang digunakan adalah pegawai kantor otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado. |

<sup>20</sup> Wahyu Ningsih, Siti Sukmawati, Dan Jafar Basalamah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar”, Csej, Center Of Economic Journal. Vol 2, No. 2, (Makasar: Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, April 2019) (Tidak Diterbitkan)

<sup>21</sup> Deryn Arum Kusuma Wardani, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Akses Witel Jember”, Skripsi, (Jember: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember, 2018) (Tidak Diterbitkan)

<sup>22</sup> Clarisa Ester Tambuwun, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong, “Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, & Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado”, Jurnal Emba, Vol. 6, No. 4, Issn 2303-1174, (Manado: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018), (Tidak Diterbitkan).

|    |                                                                                          |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                  |                                                                                                                      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                          | otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado.                                                                                                             | Manado.                                                                                                                                                                          |                                                                                                  |                                                                                                                      |
| 4. | Immanuel Frans Paul Sagay, Bernhard Tewal, Dan Greis Sendow (2018) <sup>23</sup>         | Pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, & etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Bitung. | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Bitung.   | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu etos kerja (x) dan kinerja karyawan (y).         | Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Bitung. |
| 5. | Sherren Delani Muntu, Jantje L. Sepang, Dan Rosalina A.M Koleangan (2018). <sup>24</sup> | Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.                    | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu pengembangan karir (x) dan kinerja karyawan (y). | Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.       |
| 6. | Helena Joan Komaling, Adolfina,                                                          | Pengaruh rekrutmen, motivasi,                                                                                                                          | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara motivasi                                                                                                                               | Variabel independen dan                                                                          | Objek penelitian yang                                                                                                |

<sup>23</sup> Imanuel Frans Paul Sagay, Bernhard Tewal, Dan Greis Sendow, “Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, & Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Bitung”, Jurnal Emba, Vol. 6, No. 3, Issn 2303-1174 (Manado: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018), (Tidak Diterbitkan).

<sup>24</sup> Sherren Delani Muntu, Jantje L. Sepang, Dan Rosalina A.M Koleangan, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado”, Jurnal Emba, Vol. 6, No. 4, Issn 2303-1174 (Manado: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018), (Tidak Diterbitkan).

|    |                                                                 |                                                                                                                 |                                                                                                                                      |                                                                                          |                                                                                           |
|----|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Victoria Untu (2016) <sup>25</sup> .                            | dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado.                 | kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado.                  | dependennya sama, yaitu motivasi kerja (x) dan kinerja karyawan (y).                     | digunakan adalah kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado.        |
| 7. | Mouren Bawelle, Jantje Sepang (2016). <sup>26</sup>             | Pengaruh etos kerja gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tahuna. | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tahuna. | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu etos kerja (x) dan kinerja karyawan (y). | Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tahuna. |
| 8. | Udin Rinaldi (2016). <sup>27</sup>                              | Dampak disiplin, etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja (studi kasus pada PT. Sentosa Pontianak.      | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Sentosa Pontianak.                | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu etos kerja (x) dan kinerja karyawan (y). | Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja pada PT. Sentosa Pontianak.                |
| 9. | Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar (2015). <sup>28</sup> | Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE.                                                           | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara etos kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja                                            | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu etos kerja (x)                           | Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja karyawan PT.                               |

<sup>25</sup> Helen Joan Komaling, Adolfina, Victoria Untu, "Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado" Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16, No. 01, (Manado: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018), (Tidak Diterbitkan).

<sup>26</sup> Mouren Bawelle, Jantje Sepang, "Pengaruh Etos Kerja Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tahuna" Jurnal Emba, Vol. 4, No. 5, Issn 2303-1174, (Manado: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018), (Tidak Diterbitkan).

<sup>27</sup> Udin Rinaldi, "Dampak Disiplin, Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pt. Sentosa Pontianak" Jurnal Eksos, Vol. XI, No. 1 (Pontianak: Stie Indonesia Pontianak, 2016), (Tidak Diterbitkan).

<sup>28</sup> Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae", Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3, No.2,

|     |                                                                    |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                         |                                                                                                  |                                                                                                                       |
|-----|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                    |                                                                                                                                             | karyawan PT. AE.                                                                                                                                                        | dan kinerja karyawan (y).                                                                        | AE.                                                                                                                   |
| 10. | Kiki Cahaya Setiawan (2015). <sup>29</sup>                         | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana divisi operasi PT. Pusri Palembang.                                       | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana divisi operasi PT. Pusri Palembang.    | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu motivasi kerja (x) dan kinerja karyawan (y).     | Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja karyawan level pelaksana divisi operasi PT. Pusri Palembang..          |
| 11. | Angga Rahyu Shaputra, Susi Hendriani (2015). <sup>30</sup>         | Pengaruh kompetensi, komitmen & pengembangan karir, terhadap kinerja karyawan PT. Bank rakyat indonesia (persero) kantor wilayah pekanbaru. | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara pengembangan karir tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank rakyat indonesia (Persero) kantor wilayah pekanbaru. | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu pengembangan karir (x) dan kinerja karyawan (y). | Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja karyawan PT. Bank rakyat indonesia (Persero) kantor wilayah pekanbaru. |
| 12. | Renaldy Massie, Bernhard Tewal, Greis Sendow (2015). <sup>31</sup> | Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai                                                       | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara                    | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu pengembangan karir (x) dan kinerja karyawan (y). | Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi                           |

(Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Dan Pendidikan Universitas Al-Azhar Indonesia, 2015), (Tidak Diterbitkan).

<sup>29</sup> Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang", Jurnal Psikologi Islami, Vol. 1, No.2, (Palembang: Fakultas Psikologi Dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah, 2015), (Tidak Diterbitkan).

<sup>30</sup> Angga Rahyu Shaputra, Susi Hendriani, "Pengaruh Kompetensi, Komitmen & Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru" Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. Vii, No. 1, (Pekanbaru: Universitas Riau, 2015) (Tidak Diterbitkan).

<sup>31</sup> Renaldy Massie, Bernhard Tewal, Greis Sendow "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara" Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 15 No. 05, (Manado : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, 2015),(Tidak Diterbitkan).

|     |                                                                                                    |                                                                                                                        |                                                                                                                                                             |                                                                                                  |                                                                                                       |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                    | Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara                                                                             |                                                                                                                                                             |                                                                                                  | Utara                                                                                                 |
| 13. | Raynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong, Christoffel Mintardjo (2015). <sup>32</sup>                | Pengaruh etos, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan.   | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan..             | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu etos kerja (x) dan kinerja karyawan (y).         | Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan.      |
| 14. | Faustyna dan Juman (2015). <sup>33</sup>                                                           | Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu pengembangan karir (x) dan kinerja karyawan (y). | Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan |
| 15. | Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014). <sup>34</sup> | Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan (studi pada                                     | Berdasarkan hasil penelitian bahwa antara pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada bagian                                   | Variabel independen dan dependennya sama, yaitu motivasi kerja (x) dan kinerja karyawan (y).     | Objek penelitian yang digunakan adalah Kinerja karyawan Pada bagian produksi PT.                      |

<sup>32</sup> Raynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong, Christoffel Mintardjo, "Pengaruh Etos, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan", Jurnal Emba, Vol. 3, No. 3, ISSN 2303-11 (Manado : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, 2015), (Tidak Diterbitkan).

<sup>33</sup> Faustyna Dan Juman "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan", Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 15, No. 01, Issn: 1693-7619 ( Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2015), [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id)

<sup>34</sup> Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Dangunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya)" Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 13 No. 1, (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2014), [Http:// Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id](http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id)

|  |  |                                                              |                                             |  |                                |
|--|--|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--|--------------------------------|
|  |  | karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) | produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya |  | Karmand Mitra Andalan Surabaya |
|--|--|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--|--------------------------------|

*Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020*

## **F. Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya program karir maka karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sherren Delani Muntu, Jantje L. Sepang, dan Rosalina A.M Koleangan<sup>35</sup> yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado” hasil penelitian dilihat jika  $\beta_2$  yang merupakan koefisien korelasi dari pengembangan karir (X2) sebesar 0,369 yang artinya

<sup>35</sup> Sherren Delani Muntu, Jantje L. Sepang, Dan Rosalina A.M Koleangan, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado*”, Jurnal Emba, Vol. 6, No. 4, Issn 2303-1174 (Manado: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018), (Tidak Diterbitkan).

mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel pengembangan karir (X2) bertambah, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H1 : Terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*

## **2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Etos kerja merupakan proses seorang karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dari karyawan itu sendiri. Hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya etos kerja yang tinggi maka dapat dijadikan salah satu karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan positif pasti memiliki kinerja kerja yang baik pula.

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Mouren Bawelle dan Jantje Sepang<sup>36</sup> yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna” Hasil penelitian menunjukkan bahwa

---

<sup>36</sup> Mouren Bawelle, Jantje Sepang, “*Pengaruh Etos Kerja Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Tahuna*” Jurnal Emba, Vol. 4, No. 5, Issn 2303-1174, (Manado: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018), (Tidak Diterbitkan).

etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. Hal ini berarti bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Tahuna yang merupakan salah satu bank yang beroperasi di wilayah Tahuna Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H2 : Terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap kinerja karyawan*

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dapat bekerja lebih fokus dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan dengan hasil yang lebih optimal. Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat seseorang yang termotivasi yang dimana keinginannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Helena Joan Komaling, Adolfina, Victoria Untu<sup>37</sup> yang berjudul

---

<sup>37</sup> Ellisya Mindari, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu”, Jurnal Ilmu Manajemen,

“Pengaruh rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado” dengan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado. Ini dilihat dari hasil variabel Motivasi,  $t$  hitung  $4,824 > t$  tabel  $1,670$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima, dan  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja diterima atau terbukti..dinyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H3 : Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*

#### **4. Pengaruh Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Motivasi Kerja**

##### **Terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antara pengembangan karir, etos kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yaitu dengan adanya pengembangan karir,

dan etos kerja maka karyawan akan lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh M. Harlie<sup>38</sup> yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan” dengan hasil penelitian yaitu pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung kalimantan selatan.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H4 : Terdapat pengaruh secara simultan antara pengembangan karir, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.*

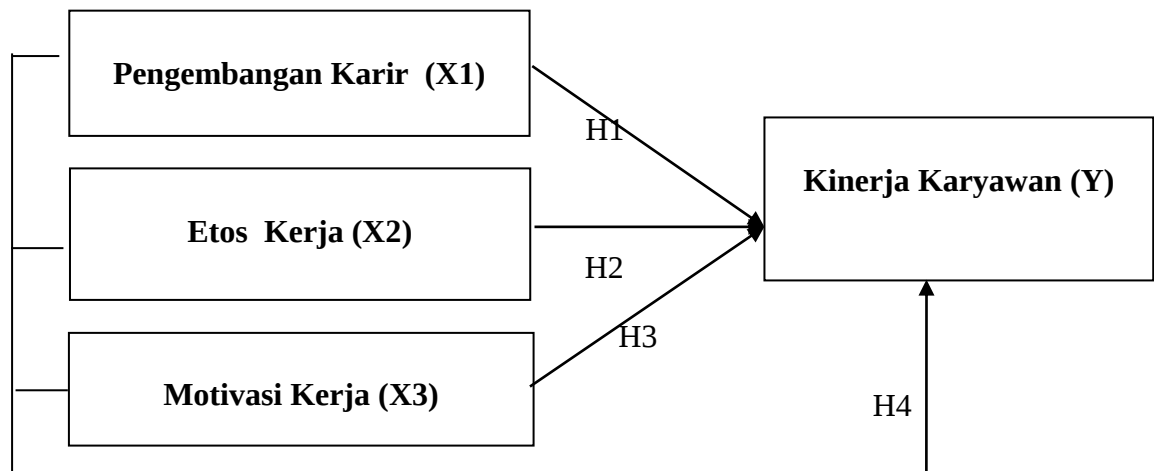
#### **G. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pengembangan Hipotesis diatas dapat ditulis Kerangka pemikiran yang bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan yang ada dalam penelitiannya.

---

<sup>38</sup> M. Harlie, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*. 2011

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Dikumpulkan dari berbagai sumber 2020*

Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel pengembangan karir (X1), etos kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dalam penelitiannya ini adalah variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran gambar 2.1 yang bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.