

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi bagian ilmu untuk menata peran dan hubungan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan (Melayu, 2019). Adanya peran SDM dalam suatu perusahaan bertujuan untuk membentuk suatu sistem untuk meberdayakan kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif. Taraf kemampuan tenaga kerja dalam mencapai hasil disebut juga produktivitas kerja. Produktivitas pegawai dilihat dari sudut pandang kuantatif memiliki tingkatan yang berbeda-beda tergantung pada ketelitiannya dalam berkerja. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia karena manusia memiliki kemampuan berpikir, tujuan, bakat, keterampilan serta komitmen. SDM merupakan suatu bagian dari pemantauan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengarahan kegiatan untuk pencarian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan penyediaan dalam memenuhi tujuan individu, social, organisasi atau sosial (*Kriekhoff*, 2022)

Universitas menjadi salah satu dari komunitas yang menghasilkan SDM yang potensial untuk masa depan. Universitas sekarang telah menjadi bagian komunitas ekonomi, di mana setiap Universitas harus menjalankan tiga fungsi universitas yaitu melakukan peningkatan SDM, memajukan pengetahuan dan teknologi, serta menciptakan generasi untuk perubahan. Dalam mencapai hal ini akan lebih mudah bila sumber daya di dalamnya memiliki etos kerja dan prestasi kerja yang baik. SDM menjadi aspek penting, maka suatu universitas perlu untuk dapat

memanajemen dan mendayagunakan SDM dengan tepat. Tujuan suatu perusahaan akan terwujud apabila pegawainya memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas akan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula dari pegawainya (Indrasari & Kartini, 2021).

Disiplin kerja pun menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan yang optimal. Disiplin kerja dapat dibentuk bukan didasarkan hukuman tetapi pelatihan untuk membentuk dan menciptakan sikap yang berjalan sesuai dengan hukum disuatu perusahaan (Hutauruk *et al.*, 2022). Disiplin memegang peranan krusial dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan rasa ketundukan serta ketaatan dengan aturan yang menjadi tanggung jawabnya. Peningkatan disiplin kerja akan membawa pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, sehingga pegawai akan tulus dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. (Diah Pranitasari & Khusnul Khotimah, 2021). Aspek kedisiplinan pegawai menjadi perhatian serius, mengingat masih ditemukan pegawai yang tidak hadir tepat waktu untuk membersihkan atau mengelola properti serta kelengkapan yang menjadi tanggung jawab institusi atau perguruan tinggi. Keterlambatan tersebut berdampak pada tertundanya penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga menimbulkan citra negatif dan ulasan buruk dari masyarakat terhadap institusi. Fungsi operatif dari kedisiplinan manajemen SDM semakin penting karena akan menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan. (Hikmah & Hikmah, 2018).

Selain itu, motivasi kerja juga dapat menjadi pengaruh prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi kerja adalah cara untuk memberikan suatu semangat untuk membentuk semangat kerja seseorang dan menjadi motivasi untuk bekerja lebih efisien serta bekerja sama dan terintegrasi dengan semua usahanya demi tercapai suatu kepuasan. Motivasi bagi pegawai dapat menjadi cara untuk meningkatkan semangat kerja, efisiensi, kuantitas, dan kualitas serta mempererat hubungan antara pegawai dengan perusahaan. Pegawai memiliki motivasi yang baik akan berusaha dalam menaikkan efisiensi dan kinerja sebuah organisasi. Setiap tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja akan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh organisasi. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui hal-hal tersebut dapat menciptakan produktivitas pegawai yang baik untuk mendukung keberhasilan usaha (Laisa & Monoarfa, 2018).

Masalah motivasi kerja tidak hanya muncul pada pegawai yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, pegawai baru pun juga dapat mengalami masalah motivasi kerja. Pegawai baru umumnya mempunyai motivasi untuk bekerja yang baik, namun pada dasarnya setiap pegawai baru tersebut berasal dari latar belakang yang berbeda, mungkin saja ada pegawai baru yang bekerja di dalam institut atau perguruan tinggi karena ingin mendapatkan kerja yang efisien dengan gaji yang lebih baik, tetapi ketika orang tersebut diterima di institut yang baru, ternyata pekerjaannya lebih sulit dan upahnya tidak sesuai dengan yang ia inginkan sebelumnya. Masalah motivasi kerja yang muncul pada orang tersebut

akan memengaruhi produktivitasnya di dalam bekerja, orang tersebut merasa kurang motivasi akan pekerjaannya karena tidak adanya tujuan yang orang tersebut ingin capai.

Setiap universitas yang ada memerlukan prestasi kerja pegawainya dalam mewujudkan tujuan dari sebuah universitas. Setiap prestasi kerja pegawai akan mempengaruhi kualitas ketercapaian dari tujuan universitas tersebut. Prestasi kerja merupakan cerminan dari suatu kegagalan atau keberhasilan manajemen SDM dalam sebuah universitas. Selanjutnya, dalam mengukur kualitas kerja seseorang yaitu etos kerja yang dimilikinya. Apabila seorang pegawai memiliki etos kerja yang baik maka semakin baik pula kualitas pegawainya. Etos kerja memiliki makna sebagai keyakinan seorang tentang arti kerja, kepatuhan, dan komitmen terhadap prinsip untuk menjadi profesional.

Suatu organisasi dalam hal apapun akan membutuhkan etos dan prestasi kerja pegawai untuk menggapai tujuan organisasinya. Etos dan prestasi kerja pegawai bagi suatu organisasi menjadi aset utama salah satunya adalah Universitas. Universitas berada diberbagai daerah salah satunya di Kabupaten Rokan Hulu adalah Universitas Pasir Pengaraian (UPP). UPP menjadi salah satu Universitas terbaik yang ada di Rokan Hulu yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten kedepannya.

Universitas Pasir Pengaraian (UPP) memiliki peran serta dalam mewujudkan Pendidikan Nasional menjadi wadah untuk melaksanakan pendidikan tinggi oleh Yayasan Pembangunan Rokan Hulu. Memiliki tenaga

Pendidikan sebanyak 67 orang dengan 63 orang sebagai tenaga pendidik tetap dan 4 orang sebagai tenaga Pendidikan kontrak. UPP saat ini memiliki 7 fakultas, 19 Program Studi serta Program Pascasarjana dengan Program Magister Pedagogi. Perguruan tinggi saat ini sangat banyak dan semakin kompetitif dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Universitas atau Perguruan tinggi tergolong pemberian jasa yang harus menunjukkan pelayanan yang baik. Perguruan tinggi harus memperhatikan etos dan prestasi kerja pegawainya, sehingga pegawainya dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, didapati permasalahan yang terkait dengan variabel yang diteliti. Permasalahan-permasalahan disiplin kerja pegawai yang terjadi di UPP berdasarkan hasil observasi dilihat dari segi ketepatan waktu, pegawai UPP masih banyak yang hadir lebih dari jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, penulis mengamati masih banyak pegawai yang hanya melakukan absensi tepat waktu namun tidak berada ditempat kerjanya. Pegawai umumnya menghabiskan waktu kurang lebih 30-60 menit setelah absensi untuk mengobrol, makan, main *handphone*, dan lain sebagainya. Hal ini tentunya bertentangan dengan prinsip disiplin pegawai UPP yang akan berdampak pada tidak terselesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan dan akan membutuhkan waktu tambahan.

Kedisiplina pegawai di suatu lembaga jasa dapat diperhatikan dari tingkat ketidakhadirannya. Mudiarta, dkk (2001) menyebutkan bahwa rata-rata ketidakhadiran pegawai berada pada rentang 2%-3% setiap bulan dapat digolongkan kategori baik dan ketidakhadiran pegawai lebih dari 3% menunjukkan motivasi

dan disiplin yang tidak baik. Berikut disajikan kehadiran pegawai UPP dalam 4 Bulan terakhir pada tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.1 .

Tabel 1.1 Data Absensi Tenaga Kependidikan UPP Januari-Maret 2025

Bulan	Total Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir	Presentasi Kehadiran (%)	Presentasi Ketidakhadiran (%)
Januari	1035	859	82	18
Februari	1035	995	82	18
Maret	900	847	91	9
April	616	570	93	7
Mei	748	602	88	12

Sumber: Badan Kepegawaian Universitas Pasir Pengaraian

Data presensi pegawai menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai di lingkungan UPP tergolong tinggi. Hasil ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan kepala bagian kepegawaian UPP yang menyatakan adanya ketidak optimalan disiplin kerja pegawai yang dipandang dari ketidak hadirannya pegawai. Hal tersebut bisa disebabkan oleh rendahnya tingkatan sanksi diberikan kepada pegawai terkait ketidakhadiran tersebut. Selama penulis melakukan observasi pegawai terdapat beberapa kedisiplinan terutama dalam berpakaian dimana kebanyakan pegawai masuk dan pulang kerja hanya menggunakan sepatu namun saat bekerja hanya menggunakan sandal jepit.

Kedisiplinan pegawai UPP juga dapat dilihat dari penggunaan atau pemanfaatan sarana dan prasarana di UPP. Beberapa sarana di UPP masih dibiarkan

saja tanpa digunakan semestinya. Hal ini mengakibatkan beberapa sarana yang ada rusak dan mengurangi hasil dari kinerja pegawai UPP. Salah satu contoh penggunaan komputer di beberapa ruangan. Hal ini dikarenakan beberapa faktor salah satunya pegawai lebih baik menggunakan laptop dibandingkan dengan computer untuk bekerja karena penggunaan komputer bergantung pada listrik yang hidup dimana beberapa saat terjadi mati listrik di UPP.

Permasalahan-permasalahan terkait dengan motivasi kerja pegawai UPP berdasarkan observasi yaitu kurangnya penghargaan, beban kerja yang berlebihan, serta peluang pengembangan karier yang terbatas. Pegawai yang merasa kontribusinya tidak dihargai cenderung kehilangan semangat kerja terutama jika tidak ada sistem *reward* yang jelas. Kontribusi di UPP kurang dapat dilihat karena sistem kontribusi merupakan kerja tambahan tanpa reward, hal ini membuat pegawai hanya menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, tingginya beban kerja tanpa pembagian tugas yang seimbang dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Kesempatan untuk berkembang yang terbatas, seperti minimnya pelatihan atau jalur promosi yang tidak jelas juga membuat pegawai merasa kurang termotivasi.

Berdasarkan observasi peneliti dan uraian teori menurut para ahli yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Serta Prestasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Administrasi Universitas Pasir Pengaraian”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin berpengaruh terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian?
4. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian?
5. Bagaimana prestasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian?
6. Bagaimana prestasi kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian?
7. Bagaimana Prestasi kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dikemukakan tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai

adsministrasi Universitas Pasir Pengaraian.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adsministrasi Universitas Pasir Pengaraian.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai adsministrasi Universitas Pasir Pengaraian.
5. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap etos kerja pegawai adsministrasi Universitas Pasir Pengaraian.
6. Untuk mengetahui prestasi kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai adsministrasi Universitas Pasir Pengaraian.
7. Untuk mengetahui prestasi kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai adsministrasi Universitas Pasir Pengaraian.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap etos dengan prestasi kerja sebagai variabel moderasi.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada lembaga terkait dengan disiplin, motivasi, etos dan prestasi kerja.

B. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi atau pertimbangan dalam penelitian berikutnya dan untuk menambah wacana keilmuan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada dasarnya skripsi, kerangka umum dibagi dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB ini berisi pengantar penelitian yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pada bab ini dijelaskan berbagai teori yang relevan dengan permasalahan yang dikaji, hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendukung, penyusunan kerangka berpikir (konseptual), serta rumusan hipotesis yang akan diuji.

BAB III : METODE PENELITIAN

BAB ini memaparkan pendekatan dan metode penelitian yang digunakan, termasuk penjelasan mengenai objek penelitian, populasi dan sampel, jenis serta sumber data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data yang diterapkan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB ini disajikan temuan penelitian, hasil pengujian hipotesis, serta analisis dan interpretasi dari hasil yang diperoleh.

BAB V : PENUTUP

BAB terakhir ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM yaitu sebuah studi dan juga seni yang mengelola relasi serta agar dapat berkontribusi dalam mendukung ketercapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat dengan cara yang efisien dan efektif (Hasibuan, 2019). Manajemen menjadi salah satu ilmu dan seni dalam mengelola kegiatan pemberdayaan SDM dan sumber daya lain dengan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Konteks Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengacu pada pendekatan strategis untuk mengelola asset penting organisasi, yaitu individu-individu yang bekerja dan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Sadikin *et al.*, 2020).

2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

SDM memiliki fungsi yang strategis, yaitu diantaranya meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan bertujuan untuk merancang setiap tenaga kerja untuk dapat produktif dan efisien untuk memperoleh kebutuhan dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Tahap ini meliputi penetapan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian menjadi kegiatan dalam menetapkan koordinasi, pembagian kerja, desentralisasi, dan integrasi pada organisasi. Organisasi menjadi alat untuk mencapai suatu tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan menjadi kegiatan untuk mengarahkan semua pegawai untuk siap untuk bekerjasama, efisien, dan efektif untuk berkontribusi mewujudkan tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian memiliki tujuan untuk semua tenaga kerja dapat mematuhi setiap peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan. Apabila terdapat suatu pelanggaran atau penyimpangan, akan dilakukan tindakan penyempurnaan yang dilaksanakan.

e. Pengadaan

Pengadaan menjadi suatu sistematis dalam kegiatan menarik, memilih, menempatkan, mengorientasikan, dan merujuk karyawan untuk keperluan perusahaan. Adapun hal yang menjadi kegiatan pengadaan yaitu:

1. Analisis pekerjaan menjadi aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan ditempati. Dengan kegiatan ini, manajemen dan pegawai dapat memahami gambaran dan persyaratan yang harus diperoleh untuk melakukan sebuah pekerjaan.
2. Perencanaan SDM kegiatan ini dilakukan guna memperoleh informasi serta jumlah tenaga kerja sesuai keperluan perusahaan. Kegiatan perencanaan bermakna suatu sistematis untuk memenuhi permintaan

dari ketersediaan sumber daya manusia, yang dibutuhkan selama periode tertentu.

3. Rekrutmen, kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mengisi kekosongan pada jabatan tertentu pada perusahaan.
4. Seleksi SDM menjadi kegiatan di mana membagi pegawai sesuai dengan kemampuan dan bakatnya.
5. Penempatan SDM, aktivitas di mana manajemen memberikan tugas pegawai sesuai bakat dan kemampuannya.

f. Pengembangan

Pengembangan merupakan serangkaian aktivitas pelatihan teoritis, etika, keterampilan dan bakat pegawai.

g. Kompensasi

Kompensasi memiliki makna memberikan secara tidak langsung dan langsung, dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai sebagai gaji untuk jasa. Pemberian upah bersifat sesuai dan adil. Upah yang diberikan harus dapat mencapai kebutuhan dasar pegawai dan berlandaskan kepada upah minimum pemerintah serta konsistensi eksternal dan internal.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah suatu aktivitas untuk memadukan antara kebutuhan tenaga kerja dan kepentingan institusi sehingga menggapai suatu kerjasama yang selaras serta saling menguntungkan. Beberapa bagian yang menjadi integrasi yaitu:

1. Motivasi kerja merupakan dorongan internal untuk menyelesaikan

tugasnya.

2. Kepuasan kerja adalah cara yang dilakukan pegawai untuk menikmati pekerjaannya.

3. Kepemimpinan menjadi kapasitas untuk memberi arahan terhadap individu maupun kelompok dalam mencapai suatu tujuan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan menjadi subjek untuk memelihara serta melatih kondisi fisik, kesetiaan, serta mental agar berkontribusi hingga masa bekerja berakhir.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan memiliki fungsi untuk menjadi suatu kunci penting dalam mencapai setiap tujuan perusahaan dengan sempurna. Hal ini karena disiplin menjadi kesadaran dan kemauan untuk mematuhi nilai-nilai dan aturan yang ada dalam suatu perusahaan.

k. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pegawai dengan instansi. Proses pemutusan hubungan kerja ini dikarenakan kemauan institusi, pegawai, berakhirnya perjanjian kerja dan lain sebagainya.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut (Afandi, 2018) Disiplin kerja menjadi sebuah usaha yang digunakan untuk mengatur semua sikap dan menaikkan kesadaran serta kesukarelaan pegawai untuk taat pada setiap aturan yang dirancang instansi dan norma serta nilai sosial. Kedisiplinan pegawai menjadi salah satu penentu semangat dan keuletan pegawai dalam bekerja, apabila seorang pegawai memiliki

kedisiplinan yang baik akan memiliki keuletan dalam bekerja yang baik tapi jika seorang pegawai tidak memiliki kedisiplinan yang baik maka pegawai memiliki keuletan serta semangat kerja yang berkurang.

Menurut Hasibuan dalam (Kencana & Munadjat, 2021) mengatakan ketercapaian efesiensi kerja dapat dilakukan oleh pegawai apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik karena disiplin merupakan bagian krusial dalam manajemen SBM. Apabila seorang pegawai tidak memiliki kedisiplinan yang baik akan menimbulkan permasalahan terkait hasil kerja yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi bagian penting bagi pengelolaan instansi (Kurniati, 2020). Fungsi disiplin memiliki peran mendasar bagi suatu institusi untuk dapat mencapai tujuan instansi secara sempurna. Makna disiplin yaitu ketaatan serta menjalankan tanggung jawab sesuai dengan nilai yang ada di sebuah instansi, misalnya kehadiran pegawai yang telah disepakati. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan dapat mewujudkan pegawai yang bekerja dengan ikhlas dan sepenuhnya untuk mencapai target institusi (Pranitasari & Khotimah, 2021).

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai seperti faktor *Punishment* yang diberikan, keterampilan dan motivasi, sikap pemimpin, keadilan, balas jasa, waskat. Ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja, mulai dari Internal hingga Eksternal. Pegawai yang mempunyai semangat yang besar terhadap pekerjaannya tidak akan merasa kesulitan dalam bekerja dan senang saat dapat menyelesaikan tanggung jawabnya. Pegawai melaksanakan

yang terbaik guna menciptakan hasil maksimal. Hal ini memperlihatkan keadaan maupun sifat pegawai terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam Institusi. Kesadaran dan keinginan dalam menjalankan segala peraturan instansi disebut sebagai disiplin. Disiplin dibagi dalam beberapa jenis diantaranya disiplin preventis yaitu sebuah cara administrasi untuk menghasilkan iklim instansi yang mendukung kuantitas dan kualitas kerja. Disiplin positif adalah pelatihan mental tenaga kerja yang kinerjanya kurang optimal untuk instansi hingga pegawai tersebut diberi *penishmen* (Pranitasari & Khotimah, 2021).

2.1.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Dalam (Afandi, 2018) pendekatan kedisiplinan kerja terdiri atas beberapa hal, di antaranya :

- a. Pendekatan disiplin modern yaitu menyatukan beberapa kemestian dan kemestian baru di luar sanksi. Disiplin modern merupakan suatu jalan agar menghindari hukuman fisik yang menjaga dugaan yang sesungguhnya agar tidak masuk ke dalam tahapan pengadilan. Keputusan ini harus dievaluasi terhadap dugaan melalui pelaksanaan proses binbingan, pencarian fakta dan perlawanan.
- b. Pendekatan disiplin tradisional merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada pemberian hukuman sebagai bentuk penegakan disiplin. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa pimpinan menerapkan disiplin kepada pegawainya tanpa adanya evaluasi ulang setelah keputusan dijatuhkan. Disiplin dipandang sebagai sanksi atas pelanggaran yang dilakukan, dan pelaksanaannya disesuaikan dengan

tingkat atau berat ringannya pelanggaran tersebut. Tujuan dari pemberian hukuman dalam pendekatan ini adalah untuk memberikan pelajaran kepada pegawai agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

- c. Pendekatan disiplin dilakukan melalui hukuman. Hal ini meminta seluruh pegawai untuk mehami dan menerima disiplin. Dengan kata lain disiplin bukanlah suatu sanksi melainkan sebuah perilaku dengan tujuan agar tenaga kerja dapat mempertanggungjawabkan prilakunya.

2.1.2.4 Indikator Disiplin

Beberapa indikator dan dimensi disiplin kerja diterapkan oleh seluruh tenaga kerja dalam perusahaan. Menurut Afandi (2018), dimensi tersebut antara lain:

1. Indikator ketaatan waktu, seperti:

- a. Datang ke tempat kerja tepat waktu

Datang tepat waktu mencerminkan sikap disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Bagian ini menyatakan seorang pegawai menghargai waktu dan siap untuk memulai tugasnya sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Konsistensi dalam datang tepat waktu juga membuat iklim kerja yang lebih efisien dan terorganisir.

- b. Menggunakan waktu dengan efektif

Efektivitas dalam penggunaan waktu berarti bekerja dengan fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang siap mengatur waktunya dengan baik menjadi lebih produktif dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target tanpa harus menunda waktu untuk kegiatan

yang tidak relevan. Pengelolaan waktu yang baik juga berkontribusi pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Tak pernah tak masuk kerja dengan sengaja

Tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas menunjukkan komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. Kehadiran yang konsisten memastikan kelancaran tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan hingga menghindari beban kerja tambahan bagi rekan kerja. Sikap ini juga membangun reputasi sebagai pegawai yang dapat diandalkan dan profesional.

2. Indikator tanggung jawab kerja, seperti:

a. Patuh terhadap semua peraturan organisasi atau perusahaan

Kepatuhan terhadap peraturan organisasi mencerminkan profesionalisme dan sikap tanggung jawab seorang pegawai. Peraturan dibuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan harmonis. Dengan mematuhi aturan, pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih terarah, menghindari konflik, serta membantu perusahaan mencapai tujuannya secara optimal.

b. Target pekerjaan

Setiap pegawai biasanya diberikan target pekerjaan yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Target ini berfungsi sebagai indikator kinerja dan motivasi untuk bekerja lebih fokus dan efisien. Mencapai target pekerjaan menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab dan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Sebaliknya, jika target tidak

tercapai, dapat berdampak pada efektivitas tim dan pencapaian keseluruhan perusahaan.

c. Pembuatan laporan kerja harian

Laporan kerja harian membantu dalam memantau perkembangan pekerjaan serta memastikan tugas berjalan sesuai rencana. Dengan mencatat kegiatan yang telah dilakukan, pegawai dapat mengevaluasi produktivitasnya dan memperbaiki kekurangan dalam kinerjanya. Laporan ini juga penting bagi atasan atau manajemen dalam mengawasi dan mengukur efektivitas kerja pegawai serta mengambil keputusan yang lebih baik untuk peningkatan kinerja institusi.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja menjadi topik yang krusial serta seringkali dibahas oleh pemimpin suatu institusi, baik secara terbuka ataupun tersirat. Dalam motivasi bekerja menjadi milik masing-masing individu tapi ada sebagian pegawain yang lebih responsive dalam melakukan pekejaannya. Banyak pegawai yang rela melakukan pekerjaan lebih giat bila tidak ada halangan dalam mendapatkan yang diinginkan. Selagi motivasi kerja pegawain baik, pegawai memiliki peluang lebih banyak demi lebih konsisten terhadap hasil kerjanya. Tapi, terdapat juga individu yang senang bekerja tanpa mengharapakan imbalan disebabkan mereka mendapatkan kebahagiaan dan kesenangan dalam meraih kondisi yang dijalaninya (Musyawwir *et al.*, 2021).

Motivasi yaitu harapan yang timbul dari dalam diri dalam hati karena terdorong, terinspirasi, dan terpacu untuk melakukan pekerjaan secara gembira dan sukarela agar hasil yang dilakukan menghasilkan yang berkualitas dan baik (Afandi, 2018).

Motivasi kerja adalah kondisi berhubungan dengan kurangnya motivasi seseorang di suatu pekerjaan, beberapa hal yang dapat memengaruhi motivasi kerja antara lain; petunjuk akan pekerjaan, beban kerja, serta komunikasi dengan atasan. (Lesmana & Effendi, 2020). Motivasi kerja adalah bagian peningkatan hasil kerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong kerja yang diperlukan Tingkat religiusitas yang dimiliki seseorang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Ketika religiusitas seseorang tergolong baik, maka hal ini dapat mendorong individu untuk mengimplementasikan nilai-nilai keyakinan dan prinsip-prinsip agama dalam keseharian. Dengan demikian, agama berperan dalam membentuk motivasi dari dalam diri pegawai (Anwar et al., 2019).

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Abraham Maslow yang dikutip oleh (Hardiasyah & Mas, 2019), menyatakan keinginan untuk bekerja yang ada pada diri pegawai untuk memenuhi kebutuhannya merupakan definisi dari motivasi kerja. Kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud ialah:

- a. Rasa ingin memenuhi kebutuhan primer, sekunder maupun tersier.
- b. Kebutuhan akan kenyamanan serta perlindungan dari berbagai gangguan

mental dan fisik.

- c. Kebutuhan sebagai makhluk social seperti kasih sayang, keanggotaan kelompok, dan lain sebagainya,
- d. Kebutuhan untuk diberikan reward termasuk kemandirian, keberhasilan, kemandirian, dan lain sebagainya.
- e. Kebutuhan untuk mengungkapkan ekspresi yang berupa kemampuan untuk mencukupi diri, berkembang dan memiliki kemampuan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja (Musyawwir *et al.*, 2021), yaitu:

1. Kebutuhan Akan Prestasi

- a. Pegawai diberikan kewajiban dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh atasan untuk mencapai tujuan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, pegawai memiliki tanggung jawab untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh atasan. Target ini dibuat sebagai pedoman agar pekerjaan berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dengan adanya target, pegawai memiliki arah yang jelas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.

- b. Melihat prestasi kerja melalui hasil kerja yang sudah dicapai karyawan

Prestasi kerja pegawai dapat diukur berdasarkan hasil yang telah dicapai dalam pekerjaannya. Evaluasi terhadap hasil kerja ini bertujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai serta sebagai dasar

dalam pengembangan profesional mereka. Pegawai yang dapat meraih atau melewati target yang diberikan menunjukkan dedikasi dan kompetensi yang tinggi.

c. Hasil kerja yang telah dicapai mendapatkan balasan yang sesuai

Sebagai bentuk penghargaan, hasil kerja pegawai yang baik seharusnya mendapatkan balasan yang sesuai, baik dalam bentuk gaji, insentif, bonus, maupun promosi jabatan. Penghargaan ini penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan mendorong pegawai agar terus memberikan kinerja terbaiknya. Jika pegawai merasa dihargai atas kerja keras mereka, mereka akan lebih loyal dan berkontribusi lebih baik terhadap kemajuan organisasi.

2. Kebutuhan Akan Kekuasaan

a. Jabatan yang dijanjikan diperoleh dengan melaksanakan tugas lebih giat

Dalam lingkungan kerja, kenaikan jabatan sering kali dikaitkan dengan kinerja dan dedikasi pegawai. Jika seorang pegawai bekerja lebih giat, menunjukkan kompetensi, dan berkontribusi secara signifikan, maka peluang untuk mendapatkan promosi menjadi lebih besar. Hal ini menciptakan motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

b. Ide-ide dan pendapat karyawan dapat disampaikan dalam rapat kerja

Kesempatan untuk menyampaikan ide dan pendapat dalam rapat kerja mencerminkan budaya organisasi yang terbuka dan menghargai kontribusi setiap pegawai. Dengan adanya ruang untuk berpendapat, pegawai merasa lebih dihargai dan dapat berpartisipasi. Hal ini juga mendorong inovasi dan kolaborasi yang lebih baik dalam tim kerja.

- c. Bisa memperoleh jabatan yang sesuai dengan hasil kerjanya

Sistem promosi yang adil dan berbasis kinerja sangat dasar dalam mewujudkan lingkungan kerja profesional. Karyawan yang mempunyai hasil kerja yang baik seharusnya memperoleh kesempatan naik jabatan sesuai dengan kontribusi dan kemampuannya. Jika promosi diberikan berdasarkan hasil kerja, maka pegawai menjadi termotivasi untuk bekerja dengan optimal dan menjaga hasil kerjanya.

3. Kebutuhan Akan Afiliasi

- a. Pegawai menyelesaikan pekerjaan bersama agar pekerjaan lebih mudah dibandingkan dikerjakan sendiri.
- b. Kerja sama pegawai diprioritaskan untuk tujuan instansi yang telah disepakati,
- c. Berinteraksi dengan tenaga kerja lain dengan bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Prestasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Prestasi Kerja

Bernardin (2017) menyatakan prestasi kerja merupakan suatu pencapaian yang diperoleh dari fungsi-fungsi suatu kegiatan atau kerja selama waktu yang ditentukan. Prestasi kerja adalah suatu hasil pekerjaan diperoleh pegawai setelah melakukan pekerjaannya. Dharma (2018) mendefinisikan prestasi kerja menjadi penyelesaian kerja pegawai yang diberikan secara perorangan atau secara berkelompok. Dalam mencapai tujuan suatu instansi akan bisa terpenuhi secara efektif dan efisien dapat berdasarkan pada keterampilan dan keahlian setiap tenaga kerja dalam hal melakukan pekerjaannya dan mendukung keinginan para karyawannya agar meningkatkan prestasi kerja. Kualitas pegawai pada suatu institusi menjadialah satu penentu hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Menurut Badriyah (2018) faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja merupakan ukuran untuk seberapa banyak hasil kerja yang terselesaikan tepat waktu.
- b. Kualitas kerja adalah tingkatan prestasi kerja diselesaikan berdasarkan mutu yang telah ditentukan.
- c. Keandalan adalah keterampilan untuk mengikuti inisiatif, kerajinan, kerjasama, dan instruksi.
- d. Inisiatif adalah kemampuan dalam mengungkapkan masalah dan memutuskan tindakan yang tepat memberikan masukan untuk pelatihan dan menerima tanggung jawab.

2.1.4.2 Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Panggabean (2016) prestasi kerja dapat dinilai dengan melaksanakan evaluasi dan tinjauan ulang hasil kerja berkala. Adanya evaluasi hasil kerja digunakan agar mendapatkan pemahaman hasil kerja seorang pegawai, kegiatan tersebut meliputi tahap oidentifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan prestasi kerja.

Sunyoto (2019) menyebutkan evaluasi dari hasil kerja merupakan tahapan dalam menilai hasil kerja pegawai. Prestasi kerja digunakan untuk menilai hal-hal berikut :

- a. Evaluasi hasi kerja kegiatan ini berguna untuk setiap pegawain dapat memperbaiki pernaliala atau hasil kerja untuk periode berikutnya
- b. Penyesuaian kompensasi yaitu pertimbangan dalam pemberian imbalan untuk menentukan penilaian hasil kerja pegawai untuk menetapkan upah yang semestinya.
- c. Perencanaan dan pengembangan karir digunajan untuk memberikan kepercayaan seorang pegawai untuk terus menunjang pengembangan diri dan keterampilan untuk dapat memastikan efesiensi institusi.
- d. Keputusan keputusan dalam penempatan hasil kerja pegawai pada masa yang telah lalu menjadi landasan dalam memilih keputusan transfer dan demosi.

Evaluasi tenaga kerja yang akurat dan objektid memerlukan kemampuan dalam menilai ketercapaian hasil kerja. Penilaian hasil kerja digunakan sebagai sasaran dan standar untuk melalui tahapan untuk prioritas yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu para tenaga kerja dan pimpinan dapat memanfaatkan hal itu untuk evaluasi seberapa baik kinerja pekerjaan seseorang.

Menurut Sunyoto (2019) secara kelompok terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. *Halo effect* adalah penilaian prestasi kerja yang dipengaruhi dari pendapat individu itu sendiri.
- b. Kecenderungan kesalahan terpusat, artinya apabila terdapat kekhawatiran dalam memberikan nilai yang rendah atau terlalu tinggi maka diambil sebuah nilai rata-rata.
- c. Terlalu keras atau terlalu lunak, artinya evaluasi dilakukan secara ketat dalam memberikan nilai atau terlalu mudah.
- d. Prasangka individu, artinya prasangka internal pegawai dapat mempengaruhi sebuah penilaian.
- e. Pengaruh kesan terakhir, artinya setiap penilaian bersifat subjektif sesuai dengan kinerja pegawai yang dilakukan.

Berdasarkan argumen tersebut, peneliti mendapatkan bahwa untuk menciptakan hasil kerja optimal, perlu diketahui kekurangan dalam kriteria penilaian dan diantisipasi melalui pelatihan, pemberian umpan balik, serta pemilihan metode penilaian yang tepat dan cepat.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- b. Untuk pertimbangan pengambilan keputusan untuk menentukan imblan.
- c. Untuk bahan pertimbangan dalam mutase pegawai.
- d. Untuk membantu dalam pertimbangan penyusunan program pelatihan
- e. Untuk membantu pegawai dalam menentukan rencananya karirnya dengan melibatkan bagaian kepagawaian untuk membuat program pelatihan dan pengembangan yang tepat.

2.1.4.4. Indikator Prestasi Kerja

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain:

1. Hasil kerja – Tingkat mengerjakan tugas sesuai target

Hasil kerja merupakan indikator utama dalam menilai kinerja pegawai. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target menunjukkan efisiensi, produktivitas, dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai yang konsisten mencapai targetnya biasanya lebih dipercaya dalam tugas-tugas selanjutnya.

2. Pengetahuan – Tingkat pengetahuan yang baik

Pengetahuan yang baik sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai. Pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawabnya memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif dan memberikan solusi yang tepat dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja.

3. Inisiatif – Tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas

Pegawai yang memiliki inisiatif tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja. Sikap ini sangat dihargai dalam organisasi karena menunjukkan kepedulian dan komitmen terhadap pekerjaan.

4. Disiplin waktu – Tingkat menaati aturan jam kerja

Disiplin waktu mencerminkan tanggung jawab dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai yang selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal menunjukkan profesionalisme dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

5. Kerjasama – Tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja

Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dan pimpinan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Komunikasi yang baik serta sikap saling mendukung dalam tim dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih optimal.

6. Sikap – Tingkat berperilaku yang baik

Sikap yang baik, seperti sopan santun, kejujuran, dan etika kerja yang tinggi, sangat berpengaruh terhadap hubungan kerja dalam organisasi. Pegawai yang memiliki sikap profesional akan lebih dihormati dan dipercaya oleh rekan kerja maupun atasan.

2.1.5 Etos Kerja

2.1.5.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Ginting (2016), etos kerja mencerminkan semangat dalam bekerja yang menjadi ciri khas seseorang maupun suatu kelompok. Semangat ini berlandaskan pada nilai-nilai etika dan pandangan terhadap pekerjaan yang mereka yakini. Etos kerja tersebut kemudian tampak dalam bentuk tekad dan perilaku nyata di lingkungan kerja, seperti kedisiplinan, kejujuran, rasa percaya diri, tanggung jawab, serta kemandirian.

Menurut Bozovic dalam penelitian Faregh dan rekan-rekannya (2021), etika kerja pegawai mencerminkan serangkaian nilai dan prinsip moral yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja. Etika kerja tidak semata-mata berkaitan dengan penerapan teori-teori filsafat dalam dunia kerja, tetapi juga mencakup penerapan norma dan aturan moral. Sementara itu, Suhartati dkk. (2022) menyatakan bahwa kualitas seorang pegawai dapat dinilai dari tingkat etos kerjanya semakin tinggi etos kerja seseorang, maka semakin baik pula mutu pegawai tersebut.

Etos kerja yang baik bersumber dari perusahaan yang dengan ikhlas mencari seluruh kemungkinan positif dalam perusahaan untuk memberikan nilai-nilai yang terbaik kepada tiap pegawainya. Etos kerja memengaruhi produktivitas secara signifikan, yaitu jika etos kerja yang dimiliki oleh pegawai tinggi, maka produktivitas pun akan tinggi.

Etos kerja pun memengaruhi individu untuk memperbaiki semangat kerja, jadi individu tersebut bisa memperbaiki produktivitas guna lebih produktif serta

mampu menggapai targetnya pada sebuah perusahaan. Selanjutnya, jika makin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka makin baik juga pegawai tersebut dalam mempergunakan waktu yang tersedia guna mendapatkan pekerjaan yang optimal terhadap produktivitas kerjanya. Etos kerja dikatakan lebih mengajarkan pada seluruh SDM untuk secara ikhlas yang berasal dari lubuk hatinya dalam menciptakan beberapa kebiasaan baik yang efektif untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Oleh karenanya dibutuhkan usaha berkesinambungan oleh manajemen perusahaan dalam menghasilkan contoh yang baik dari perilaku etos kerja yang akan dihasilkan perusahaan. Etos kerja menghasilkan beberapa poin positif dengan berkesinambungan yang dapat menghasilkan pengetahuan yang bisa berakibat besar untuk meningkatnya kualitas SDM pada penggalian etos kerja yang baik. (Wati & Pradana, 2021).

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Novliadi dalam Fitriyani dan rekan-rekannya (2019), terdapat berbagai hal yang dapat memengaruhi etos kerja seseorang, di antaranya adalah aspek keagamaan, latar belakang budaya, tingkat pendidikan, kondisi sosial dan politik, lingkungan tempat tinggal atau letak geografis, sistem ekonomi yang berlaku, serta dorongan atau motivasi dari dalam diri individu itu sendiri.

2.1.5.3 Indikator Etos Kerja

Terry dan Rue dalam penjelasan Oktafien & Santoso (2020) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang di tempat kerja. Beberapa di antaranya adalah:

1. Mutu hasil kerja, yang mencerminkan bagaimana pandangan pegawai terhadap pekerjaannya serta seberapa baik hasil yang dicapai, termasuk ketepatan dalam menyelesaikan tugas;
2. Jumlah pekerjaan, yang merujuk pada volume tugas yang diselesaikan, diukur berdasarkan satuan tertentu atau dalam jangka waktu yang ditentukan;
3. Kecepatan penyelesaian tugas, yakni kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya;
4. Efisiensi penggunaan sumber daya, yaitu kemampuan memaksimalkan pemanfaatan tenaga kerja, dana, bahan, maupun teknologi untuk mencapai hasil terbaik;
5. Tingkat kemandirian, menggambarkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugasnya tanpa bergantung pada pihak lain; serta
6. Loyalitas kerja, yang tampak dari seberapa besar dedikasi dan komitmen seseorang terhadap organisasinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut penulis paparkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian yang penulis lakukan saat ini yaitu :

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

Nama penelitian dan tahun	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
Mirza Ramanda	Pengaruh Motivasi Kerja,	Variabel bebas : Motivasi Kerja,	Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa

Nama penelitian dan tahun	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
(2023)	Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Azure International Bali	Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Variabel Terikat : Produktivitas Kerja	motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara individu maupun secara bersama-sama terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Azure International Bali. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 97,6%, sementara sisanya sebesar 2,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
Nurlina, Yulianti (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Tahun 2021	Variabel bebas : Disiplin Kerja Dan Kompensasi Variabel terikat : Motivasi Kerja	Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan: $Y = 6,639 + 0,270X_1 + 0,577X_2 + e$, di mana Y merupakan motivasi kerja, X_1 adalah disiplin kerja, dan X_2 adalah kompensasi. Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,147 yang lebih besar dari t tabel 1,692. Demikian pula, variabel kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan

Nama penelitian dan tahun	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
			nilai t hitung $4,228 > t$ tabel $1,692$. Melalui uji F, ditemukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar $15,499$ yang lebih besar dari F tabel $3,28$. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh Adjusted R Square adalah sebesar $45,3\%$, yang berarti bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar $45,3\%$. Sisanya, sebesar $54,7\%$, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Kesimpulannya, secara parsial, baik disiplin kerja maupun kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing sebesar $0,039$ dan $0,000$, yang keduanya lebih kecil dari batas signifikansi $0,05$.

Nama penelitian dan tahun	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
Uci Rahma Dayanti Siregar, Mustapa Khamal Rokan (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Variabel bebas : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. Variabel terikat : Kinerja Karyawan. Variabel Moderasi: Etos Kerja.	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sementara itu, etos kerja yang digunakan sebagai variabel moderasi tidak mampu memperkuat hubungan antara disiplin kerja maupun lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah.
Mesra Surya Arifien1 , Arian Yusuf Wicaksono2, Muhammad Dafid3, Desy Wulandari (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan)	Variabel bebas : Disiplin Kerja Variabel terikat : Kinerja Pegawai Variabel Moderasi: Motivasi Kerja	Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Artinya, pengelolaan disiplin kerja yang baik dapat mendorong kepatuhan pegawai terhadap

Nama penelitian dan tahun	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
			aturan-aturan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sementara itu, Motivasi Kerja (Z) berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Namun, motivasi kerja dalam hal ini justru berfungsi sebagai <i>moderating variable</i> yang memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Olahan Data Jurnal 2025

2.3 Kerangka Konseptual

Struktur atau model teoritis yang dikenal sebagai "kerangka konseptual" digunakan untuk merinci dan mengatur ide-ide utama serta kaitan antara variabel terlibat pada penelitian atau penelitian. Ini membantu peneliti memahami fondasi teoritis dan konsep utama yang dibahas dalam penelitian. Peneliti dapat menemukan variabel dependen, independen, dan hubungannya secara lebih terstruktur dengan membuat kerangka konseptual.

2.3.1 Hubungan Antar Variabel

2.3.1.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja

Disiplin memiliki peran krusial dan menjadi elemen utama dalam mewujudkan tujuan, karena tanpa kedisiplinan yang kuat, pencapaian target secara

optimal akan sulit terwujud. Disiplin dapat dimaknai sebagai sikap patuh serta kesanggupan dalam menjalankan nilai-nilai yang menjadi tanggung jawab individu, seperti melaksanakan tugas di tempat kerja dan hadir sesuai waktu operasional yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin kerja yang baik terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Pranitasari & Khotimah, 2021).

H1 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Etos Kerja

2.3.1.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja

Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, yang timbul karena adanya inspirasi atau semangat untuk menjalankan suatu kegiatan dengan penuh keikhlasan dan kegembiraan. Dorongan ini membuat individu berusaha mencapai hasil yang maksimal dan berkualitas. Sementara itu, Larosa dan rekan-rekannya (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan positif dalam meningkatkan etos kerja seseorang.

H2 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Etos Kerja

2.3.1.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai bentuk kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi seluruh aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, lembaga, atau organisasi, termasuk norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Hasil penelitian Arif dan koleganya (2020) turut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

H3 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

2.3.1.4 Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Motivasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam mendorong karyawan agar dapat bekerja sama dan menyelesaikan tugas-tugas mereka demi tercapainya tujuan perusahaan. Sementara itu, prestasi kerja mencerminkan hasil yang diperoleh individu dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keseriusan, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Larosa dan rekan-rekannya (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja seseorang.

H4 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

2.3.1.5 Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Etos Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil nyata yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ketika individu mampu mencapai prestasi kerja yang baik, hal tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. Kondisi ini akan mendorong terbentuknya kebiasaan kerja yang positif, seperti disiplin, dedikasi, dan semangat kerja tinggi yang merupakan ciri dari etos kerja. Dengan demikian, prestasi kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong terbentuknya etos kerja yang kuat dalam diri individu.

H5: Diduga prestasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja.

2.3.1.6 Peran Moderasi Prestasi Kerja terhadap Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan seseorang terhadap peraturan dan prosedur kerja. Disiplin yang tinggi biasanya akan mendorong pembentukan etos kerja yang kuat. Namun, pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja tidak selalu bersifat langsung dan tetap; bisa jadi pengaruh tersebut diperkuat atau diperlemah oleh variabel lain, seperti prestasi kerja. Prestasi kerja dalam hal ini dapat berperan sebagai variabel moderasi, artinya jika seseorang memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka hubungan antara disiplin kerja dan etos kerja cenderung menjadi lebih kuat. Sebaliknya, jika prestasi kerja rendah, maka kedisiplinan mungkin tidak cukup efektif dalam membentuk etos kerja yang tinggi. Dengan demikian, prestasi kerja diduga memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja.

H6: Diduga prestasi kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja.

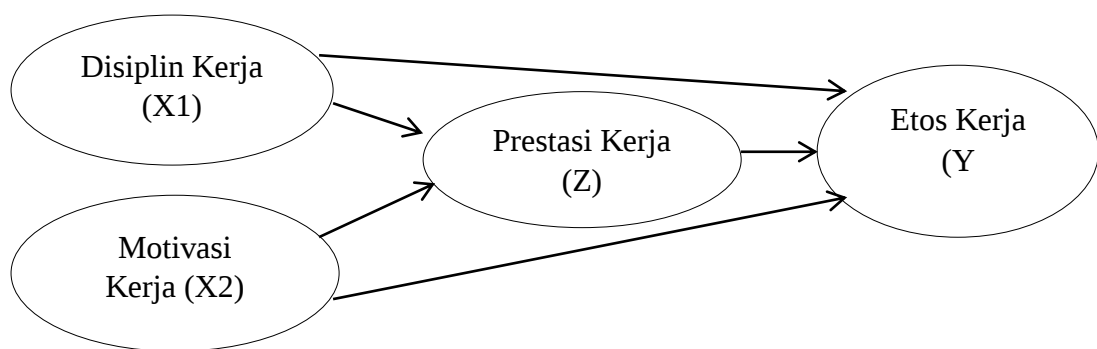
2.3.1.7 Peran Moderasi Prestasi Kerja terhadap Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan antusiasme seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi cenderung mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap pekerjaan semua ini merupakan bagian dari etos kerja. Namun, hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja tidak selalu bersifat linier. Prestasi kerja diduga memiliki peran sebagai variabel

moderasi dalam hubungan tersebut. Seseorang yang termotivasi tetapi tidak mencapai prestasi kerja yang baik mungkin tidak akan membentuk etos kerja yang kuat. Sebaliknya, ketika motivasi kerja diikuti dengan prestasi kerja yang tinggi, maka pengaruh motivasi terhadap pembentukan etos kerja akan menjadi lebih kuat. Dengan demikian, prestasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja.

H7: Diduga prestasi kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja.

Kerangka pemikiran diuraikan penulis bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap arah dan tujuan riset ini. Berikut ialah gambaran kerangka pemikiran:



Gambar 2. 1 Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Etos Kerja

- H2 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Etos Kerja
- H3 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja
- H4 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
- H5 : Diduga prestasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja.
- H6 : Diduga prestasi kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja.
- H7 : Diduga prestasi kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengertian metode asosiatif menurut Sugiyono (2019:37) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap etos kerja.

3.2 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2023), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi mencakup seluruh subjek penelitian yang memiliki ciri-ciri khusus dan dipilih untuk dijadikan dasar generalisasi. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian yang berjumlah 67 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2020). Menurut rekomendasi dari Hair *et al.*, (2006) jika populasi kecil, maka sampel yang digunakan bias lebih besar atau bahkan seluruhnya. Sampel yang ideal umumnya 80-100% dari populasi, Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 67 responden. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode **purposive**

sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2020). Melalui metode ini, sampel dipilih karena dianggap memenuhi karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai administrasi yang bekerja di Universitas Pasir Pengaraian.
2. Terlibat dalam tugas-tugas administratif yang berhubungan dengan kedisiplinan, motivasi, dan etos kerja.
3. Bersedia mengisi kuesioner atau mengikuti wawancara dalam penelitian ini.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Dalam riset, terdapat dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber utama, seperti individu, kelompok, atau organisasi yang menjadi subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2023), data primer diperoleh melalui metode pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan kuesioner. Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada Pegawai Administrasi Universitas Pasir Pengaraian.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Tujuan utama dalam penelitian yaitu mendapatkan data, maka teknik dalam pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Teknik pengumpulan data harus dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data

penelitian yang sah dan terbukti benar. Untuk mendapatkan data dan informasi untuk penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berikut.:

1. Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti guna memperoleh informasi yang relevan. Menurut Sugiyono (2023), observasi dilakukan dengan mengamati objek secara langsung agar dapat mengumpulkan data yang lebih valid dan akurat.
2. Kuesioner digunakan sebagai alat untuk memperoleh data kuantitatif langsung dari responden. Sugiyono (2023) menyebutkan bahwa kuesioner berfungsi untuk mengumpulkan data primer secara efisien. Instrumen ini terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka yang ditujukan kepada pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan prestasi kerja.
3. Metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data dari dokumen, arsip, serta catatan yang berkaitan dengan fokus penelitian. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa dokumentasi bermanfaat untuk memperoleh data yang tidak dapat dikumpulkan melalui wawancara maupun observasi, dan dapat dijadikan sebagai dasar teoritis dalam penyusunan penelitian.
4. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan komunikasi langsung antara peneliti dan narasumber, dengan tujuan menggali informasi secara mendalam. Menurut Sugiyono (2023), wawancara dimanfaatkan untuk mengakses data yang tidak bisa dijangkau melalui observasi. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap pegawai administrasi Universitas Pasir

Pengaraian sebagai bagian dari proses pengolahan data yang relevan dengan topik penelitian.

3.5 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel yaitu :

Tabel 3. 1

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Afandi (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk membentuk perilaku karyawan, sekaligus menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.	(Afandi, 2018), yaitu: 1. Indikator ketaatan waktu, seperti: Dating ke tempat kerja tepat waktu. Menggunakan waktu dengan efektif. Tak pernah tak masuk kerja dengan sengaja. 2. Indikator tanggung jawab kerja, seperti: Patuh terhadap semua peraturan organisasi atau perusahaan. Target pekerjaan. Pembuatan laporan kerja harian.	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
Motivasi Kerja (X2)	Lesmana dan Damanik (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan kondisi yang mencerminkan tingkat dorongan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Rendahnya motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kejelasan arahan terkait tugas, beban kerja yang diberikan, serta kualitas komunikasi antara karyawan dengan atasan.	indikator motivasi kerja (Musyawwir <i>et al.</i> , 2021), yaitu: 1. Kebutuhan Akan Prestasi pegawai diberikan kewajiban dalam mencapai targert melihat prestasi kerja hasil kerja yang telah dicapai 2. Kebutuhan Akan Kekuasaan Jabatan yang dijanjikan dan pendapat karyawan Bisa memperoleh jabatan 3. Kebutuhan Akan Afiliasi karyawan bekerja sama antar sesama karyawan Kerja sama antar karyawan Mendekatkan diri	Likert
Prestasi Kerja (Z)	Menurut Badriyah (2018:136), kinerja atau prestasi kerja merupakan pencapaian seseorang dalam	Sutrisno (2016:152), antara lain: 1. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
	menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pencapaian tersebut bergantung pada tingkat kemampuan, pengalaman, keseriusan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	2. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik. 3. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. 3. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. 4. Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja. 5. Kerjasama, tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja. 6. Sikap, tingkat berperilaku yang baik.	
Etos Kerja (Y)	Ginting (2016) menjelaskan bahwa etos kerja adalah dorongan atau semangat dalam bekerja yang mencerminkan karakter khas dari individu maupun kelompok. Semangat ini	Terry dan Rue dalam (Oktafien & Santoso, 2020) : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
	berakar pada prinsip etika dan pandangan terhadap pekerjaan yang diyakini, serta tercermin melalui tindakan nyata di lingkungan kerja, seperti kedisiplinan, kejujuran, rasa percaya diri, tanggung jawab, dan sikap mandiri.	6. Komitmen kerja	

Sumber : Olahan Data Jurnal 2025

3.6 Instrumen Penelitian

Setiap variabel dalam operasionalisasi variabel tersebut dinilai dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner dengan pernyataan tipe skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019) yaitu Skala Likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial”. Berikut merupakan jawaban *skala likert* untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, dan etos kerja. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 2

Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot nilai
----	---------	-------------

1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2019

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model *Structural Equation Modeling* (SEM) yang didasarkan pada komponen atau varian. Model kausal (sebab-akibat) yang disebut kuadrat terkecil parsial (PLS) menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel konstruk (Andress Wijaya, 2019).

Model pengukuran, juga dikenal sebagai outer model, dan model struktural, sering dikenal sebagai inner model, adalah dua submodel yang biasanya membentuk studi PLS-SEM. Manifestasi atau representasi variabel yang dapat diamati terhadap variabel laten yang akan diukur ditunjukkan oleh model pengukuran. Sedangkan model struktural menunjukkan seberapa baik variabel laten dan konstruk diestimasi (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menganalisis data dengan memberikan gambaran atau contoh fakta yang dikumpulkan, tanpa menarik kesimpulan. Untuk membantu kajian setiap pernyataan berdasarkan rata-rata

(mean) yang diperoleh, dikembangkan kategorisasi rata-rata untuk menjelaskan kategori skala.

Sanusi dalam Kurniati (2020) menjelaskan bahwa ketika peneliti bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan data dari satu variabel saja, maka pendekatan statistik deskriptif dapat digunakan. Dalam praktiknya, ukuran yang umum dipakai untuk mendeskripsikan data adalah frekuensi dan nilai rata-rata. Sementara itu, menurut Muhidin dan Abdurrahman yang juga dikutip dalam Kurniati (2020), penentuan kriteria dalam analisis deskriptif dapat merujuk pada kategori yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skala/Skala Skor	Nilai Tafsir
1,00-1,79	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1,80-2,59	Tidak baik / Rendah
2,60-3,39	Cukup / Sedang
3,40-4,19	Baik / Tinggi
4,20-5,00	Sangat baik / Sangat tinggi

Sumber: Muhidin dan Abdurrahman dalam Kurniati 2020

3.7.2 Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Konstruksi laten dengan indikator reflektif atau formatif dapat digunakan dalam model penelitian. Indikator-indikator tersebut perlu diuji validitas dan reabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas model yang hanya menggunakan indikator refleksi disajikan di bawah ini. Dengan menggunakan Algoritma PLS di SmartPLS, Dalam analisis ini, terdapat empat jenis penilaian terhadap model

pengukuran (*outer model*) yang dihasilkan. Proses evaluasi dilakukan dengan menjalankan prosedur *Calculate-PLS Algorithm*. Melalui prosedur ini, secara simultan akan diperoleh nilai-nilai penting seperti VIF, R^2 , f^2 , dan *Path Coefficients* yang kemudian digunakan untuk mengevaluasi model struktural (*inner model*).

1. Validitas Konvergen

Gagasan bahwa pengukuran suatu konstruk harus memiliki tingkat korelasi yang tinggi berfungsi sebagai landasan untuk menentukan validitas konvergen (Gozali, 2014). Hal ini dicapai dengan menilai hasil pemuatan luar (*outer loading*) setiap indikator. Jika nilai loadingnya lebih dari 0,70 berarti konstruk menyumbang lebih dari 50% variasi indikator.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE) bertujuan untuk mengevaluasi discriminant validity untuk setiap konstruk dan variabel laten. Setidaknya 0,5 harus menjadi nilai AVE. Ketika sebuah konstruk memiliki nilai AVE 0,5 atau lebih, konstruk tersebut dapat menyebabkan setidaknya 50% varians dalam sistem.. (Wong, 2013, Sarstedt *et al.*, 2016)

3. Validitas diskriminan

Validitas diskriminan didasarkan pada gagasan bahwa setiap indikator harus memiliki korelasi yang lebih kuat dengan konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk

memastikan bahwa indikator reflektif benar-benar merepresentasikan konstruk yang dimaksud, bukan konstruk lain yang berbeda. Pengukuran konstruk yang berbeda tidak boleh berkorelasi kuat satu sama lain (Ghozali dan Latan, 2015). Data *cross loading* digunakan dalam uji validitas diskriminan program SmartPLS (Henseler et al., 2015)

4. *Composite reliability*

Akurasi, konsistensi, dan ketetapan instrumen dalam mengukur seberapa efektif suatu indikator menilai konstruk tersembunyinya ditunjukkan oleh reliabilitas komposit (Memon *et al.*, 2017). Reliabilitas yang baik didefinisikan memiliki nilai reliabilitas komposit antara 0,6 dan 0,7 (Sarstedt *et al.*, 2016; Gozali, 2014).

3.7.3 Evaluasi model struktural atau *inner model*

Menemukan kolinearitas antara konstruk dan daya prediksi model merupakan tahap pertama dalam menilai model struktural (Sarstedt *et al.*, 2016). Selanjutnya, evaluasi terhadap kemampuan prediktif model dilakukan dengan menggunakan dua indikator utama, yakni nilai koefisien determinasi (R^2), ukuran efek hasil validasi silang (f^2), serta koefisien jalur atau *path coefficients* (Sarstedt et al., 2016).

1. *R-Square*

Salah satu metode untuk menentukan seberapa besar konstruk eksternal dapat menjelaskan konstruk endogen adalah dengan menggunakan R-Square. Menurut Sarstedt dkk. (2017), rentang prediksi nilai koefisien R-Square adalah 0 sampai 1 atau 0,75, 0,50, dan 0,25 yang masing-masing

mewakili model kuat, sedang, dan lemah. Nilai *R-Square* sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 masing-masing tergolong kuat, sedang, dan lemah oleh Chin (Chin dalam Ghazali, 2014).

2. Uji hipotesis (uji signifikan)

Digunakan untuk mengevaluasi faktor independen dalam kaitannya dengan variabel dependen, serta untuk mengevaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan *Path Coefficients* dan *Specific Indirect Effect*. *P Value* menunjukkan nilai *Path Coefficients* dan *Specific Indirect Effect* (S).