

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2. Tinjauan Pustaka**

##### **2.1. Landasan Teori**

###### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2020:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Pada prinsip nya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus di lengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia di pahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

###### **2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka memulai manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan manajemen SDM adalah menurut Hasibuan dalam Harras dkk, (2020:9) :

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Mengatasi masalah kepegawaian yang beresiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak menurunnya penjualan, buruknya pelayanan,

hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tercapai.

### **2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2020:14) dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan Pegawai
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan Dan Pengembangan
6. Evaluasi Kinerja
7. Kompensasi
8. Jenjang Karier
9. Keselamatan Dan Kesehatan
10. Hubungan Industrial
11. Pemutusan Hubungan Kerja

### **2.1.2. Etos Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja**

Menurut Harras dkk, (2020:172) Etos kerja adalah keunikan kebaikan dalam bekerja, yang menunjukkan semangat dan dedikasi dalam bekerja atas dasar keteguhan hati. Biasanya hal tersebut terlahir karena tingginya keyakinan,

yang kemudian mendorong lahir sikap tanggung jawab, dan mewujudkan amanah kerja dengan suatu sikap atau perilaku kerja baik.

#### **2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi Etos kerja**

Menurut Harras dkk, (2020:178) sedikit sulit memiliki pekerja yang sempurna, ia pekerja keras, ia cerdas (profesional), dan ia setia (loyal), banyak hal yang mempengaruhi kepribadianya, di antaranya:

1. Watak/karakteristik, adalah sifat-sifat yang dimiliki setiap individu
2. Tingkat pengetahuan
3. Tingkat kecerdasan
4. Tingkat pengalaman
5. Lingkungan
6. Etos Kerja

#### **2.1.2.3. Indikator Etos kerja**

Menurut Harras dkk., (2020:179-180) untuk melihat seorang pegawai apakah memiliki semangat kerja yang tinggi atau tidak dengan melihat hal-hal berikut:

a. Kerja keras

Bersungguh-sungguh menjalankan tugas dengan rasa tanggung jawab dan menuntaskan pekerjaan dengan segenap tenaga, pikiran dan waktu.

b. Tanpa pamrih

Bekerja penuh kesadaran, tanpa disuruh dan tidak perhitungan. Segala sesuatunya atas inisiatif dan kreativitas sendiri.

c. Gigih

Pantang menyerah menghadapi masalah, dan selalu semangat menjalani hari-hari di dalam organisasi.

d. Pembawa perubahan

Memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di sekitarnya untuk mengeluarkan potensi yang besar.

e. Pengagas

Menjadi model atau inspirasi bagi orang lain untuk berkembang, maju, dan berubah. Hal tersebut dapat terwujud dalam bentuk pemikiran, sikap, perilaku, dan hasil kerja.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Harras dkk, (2020:101) secara fundamental motivasi adalah kemampuan menciptakan semangat kerja. Semangat yang menjadi kekuatan untuk menjadi yang terbaik dan tegar dalam menghadapi berbagai rintangan. Sedangkan menurut Tsauri, (2013:180) Motivasi kerja adalah kemauan kerja seorang karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya bergantung pada proses pengintegrasian tersebut.

### **2.1.3.2. Jenis-jenis Motivasi**

Farida & Hartono, (2016:28) mengemukakan ada 2 jenis motivasi diantaranya adalah:

- a) Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
- b) Motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

### **2.1.3.3. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Harras dkk (2020:107-108) ketika seorang pekerja bersemangat, maka ada beberapa sikap yang terlihat (wujud motivasi), diantaranya:

- a. Antusias

Yakni semangat keterlibatan di dalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai atau karyawan merasa senang bahwa dirinya diberikan kepercayaan untuk memberikan kontribusi, sehingga ia merasa harus mengerahkan segenap kemampuannya, termasuk emosinya.

- b. Optimis

Optimis adalah sikap pantang menyerah, terutama dalam keadaan sulit. Sikap ini lahir dari tekad yang kuat sebagai motif untuk menghadapi berbagai

masalah. Pekerja dengan semangat ini sangat membantu dalam hal kemajuan organisasi.

c. Aktualisasi diri

Ekspresi diri adalah wujud motivasi kerja yang tinggi. Seorang pegawai dengan jenis motivasi ini menunjukkan tingginya kepercayaan diri. Salah satu sikap motivasi ini adalah berani, tidak malu, dan bertanggung jawab.

#### **2.1.4. Kinerja karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Budiasa (2021:15) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Seperti di katakan bahwa kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk di jadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi bisnis. Teori tentang kinerja tersebut dimaksudkan untuk dapat menjelaskan memberikan suatu peramalan dan mengendalikan kinerja di masa yang akan datang.

Penjelasan tentang kinerja yang ada saat ini kerap kali dikaitkan dengan masalah kriteria. Dengan kata lain, kinerja menjadi tolak ukur untuk dikatakan suatu aktifitas berjalan sesuai rencana atau tidak.

##### **2.1.4.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang di uraikan Simamora (dikutip di Budiasa, 2021:15) bahwa kinerja di pengaruhi tiga faktor berikut.

- a. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Sementara Mangkunegara dan Harini *et al* (dikutip di Budiasa, 2021:15) menyatakan bahwa pencapaian kinerja di pengaruhi dua faktor.

- a. Faktor individu, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisik, sehingga individu memiliki konsentrasi diri yang baik.
- b. Faktor lingkungan organisasi, faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja karyawan. Faktor lingkungan organisasi antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja memadai.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja**

Mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator Akob (dikutip di Budiasa, 2021:16) sebagai berikut.

- a. Kuantitas kerja, volume pekerjaan yang dapat di selesaikan dalam suatu waktu tertentu.
- b. Kualitas kerja, kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja



- c. Pengetahuan, pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.
- d. Kreativitas, kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan.
- e. Kerjasama, mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.
- f. Kemandirian, mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain
- g. Inisiatif, mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan
- h. Kehandalan, mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

### **2.1.5. Hubungan antar variabel**

#### **2.1.5.1. Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja karyawan**

Menurut Mahirah & Setiani dalam Muhammad deni (2022:459) dengan adanya Etos kerja yang baik maka Kinerja karyawan juga akan baik. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang meyakinkannya. Menurut Budiasa (2021:15) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Semakin baik hasil pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin baik etos kerja karyawan tersebut akan semakin baik kinerjanya dan sebaliknya, semakin buruk etos kerja karyawan maka akan semakin menurun pula kinerjanya.

Hubungan etos kerja dengan kinerja diperlihatkan melalui teori-teori di atas yang mengatakan bahwa jika etos kerjanya tinggi maka menyebabkan kinerja karyawan tinggi.

#### **2.1.5.2. Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan**

Menurut Agustini, (2019:30) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan.

Apabila motivasi kerja tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja dan jika motivasi baik maka kinerja akan baik. Pada penelitian Wydyanto, (2021) bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, Dimana semakin banyak motivasi yang ada pada karyawan, semakin baik kinerjanya.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja diperlihatkan melalui teori-teori di atas yang mengatakan bahwa Motivasi merupakan akibat dari seseorang bisa menyelesaikan pekerjaannya sehingga motivasi merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam kinerjanya.

#### **2.1.5.3. Hubungan etos kerja dan motivasi kerja dengan kinerja**

Menurut Mahirah dalam Muhammad Deni, (2022:459) dengan adanya Etos kerja yang baik maka Kinerja karyawan juga akan baik. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang meyakinkannya.

Agustini, (2019:30) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan.

Dalam penelitian Yasdianto dkk, (2020) menyatakan bahwa jika etos kerja, motivasi, dan iklim organisasi meningkat secara parsial, tidak akan meningkatkan kinerja Departemen Asset & Office Management, tetapi jika ditingkatkan secara simultan maka kinerja Departemen Asset & Office Management akan meningkat. Kemudian penelitian Mahirah (2022) menyatakan bahwa, Secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan adanya indikasi kuat bahwa Etos kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang menjadi rujukan peneliti ini, selengkapnya dapat dijelaskan pada Tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Sitompull, Silvia Sari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation &amp; Industry Pekanbaru Syariah</li> <li>- Jurnal ilmiah manajemen</li> <li>- volume 9</li> <li>- nomor 2</li> <li>- 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas, etos kerja, semangat kerja, dan k3.</li> <li>- Variabel terikat, kinerja.</li> <li>- Alat analisis: regresi linier berganda.</li> <li>- Hasil penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel Etos Kerja, Semangat Kerja, dan K3 berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel Etos Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel independen “Etos kerja (X1)”</li> <li>- Variabel dependen “kinerja karyawan (Y)”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- Tahun</li> <li>- Penelitian ini menggunakan 4 variabel</li> <li>- Jumlah populasi 110</li> <li>- Menggunakan teknik sampel</li> </ul>

			tetapi variabel K3 menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan		
2	Jamaluddin	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat</li> <li>- Jurnal Ekonomi &amp; Ekonomi Syariah</li> <li>- volume</li> <li>- no 2</li> <li>- 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas “Motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja”</li> <li>- variabel terikat “kinerja karyawan”.</li> <li>- Alat analisis “regresi linier berganda dan uji asumsi klasik”.</li> <li>- Hasil: Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat, terbukti dari hasil uji t dengan t hitung sebesar 3,305 sedangkan t tabel 2,00247 dan memiliki angka yang signifikan sebesar <math>0,002 &lt; 0,05</math> Ho ditolak. hasil pengujian variabel Kompensasi (X2) membuktikan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat, dibuktikan dari hasil uji-t dengan t hitung sebesar 1,853 sedangkan ttabel 2,00247 dan</li> </ul>	variabel independen “motivasi (X1) variabel dependen “kinerja karyawan (Y)”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- Tahun</li> <li>- penelitian ini menggunakan 4 variabel</li> </ul>

			memiliki angka signifikan sebesar $0,069 > 0,05$ $H_0$ diterima. Dari hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja (X3) membuktikan bahwa hasil dari uji-t dengan t-hitung sebesar 2,441 sedangkan t-tabel sebesar 2,00247 dan memiliki angka signifikan		
3	Wydyanto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- The Effect Of Motivation, Competence, And Compensation On Employee Performance Improvement</li> <li>- dinasti international journal of digital business management</li> <li>- volume 2</li> <li>- issue 5</li> <li>- tahun 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas “motivasi, competence, and compensation” variabel terikat “employee performance improvement” alat - analisis “regresi linier berganda”</li> <li>- Hasil: From this, it can be concluded that motivation, competence and compensation have an influence on employee performance, in this case a good and mutually reinforcing influence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel independen “motivasi (X1)”</li> <li>- variabel dependen “employee performance improvment (Y)”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tempat penelitian</li> <li>- tahun penelitian</li> <li>- variabel yang digunakan 4</li> </ul>
4	Nurhadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. citra riau</li> <li>- skripsi universitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- variabel bebas “etos kerja dan disiplin kerja” variabel terikat “kinerja”</li> <li>- alat analisis “regresi linier berganda”</li> <li>- hasil: Secara parsial etos kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- variabel independen “etos kerja” dan variabel dependen “kinerja”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tempat penelitian</li> <li>- tahun dan satu variabel bebas</li> </ul>

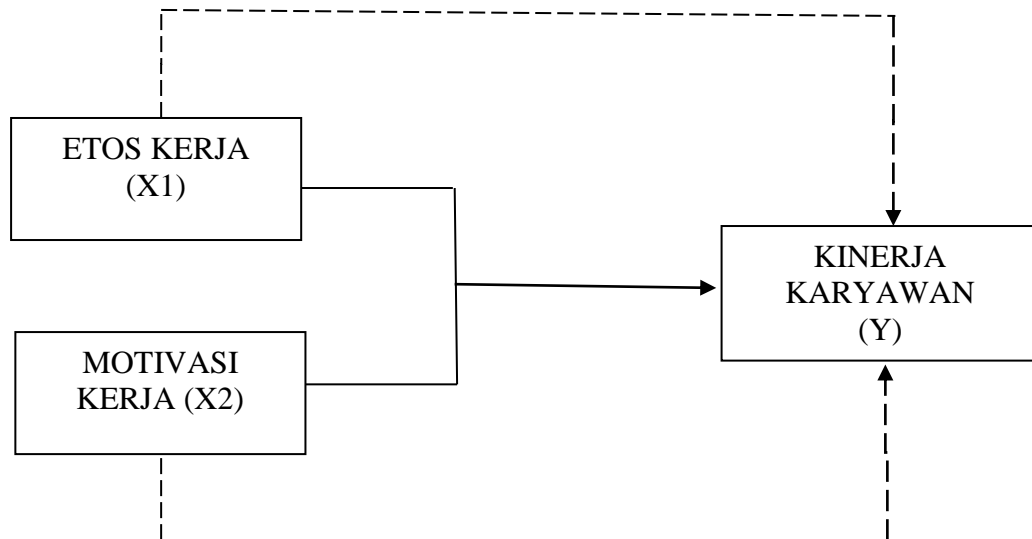
		<p>islam negri sultan syarif kasim tahun 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>		
5	Arief, Teguh arfandy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengaruh Etos Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Pt.Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan</li> <li>- skripsi Universitas Medan Area</li> <li>- tahun 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas “Etos kerja dan karakteristik pekerjaan” variabel terikat”kinerja”</li> <li>- alat analisis “analisis regresi berganda, uji prasyarat analisis”</li> <li>- Hasil Penelitian ini adalah secara parsial etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, secara parsial karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, secara simultan etos kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh</li> </ul>	<p>Variabel independen “etos kerja dan karakteristik pekerjaan” dan variabel dependen “kinerja”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian</li> <li>- tahun penelitian</li> <li>- satu variabel bebas</li> <li>- populasi yang diteliti 40 karyawan</li> </ul>

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan		
--	--	--	---	--	--



### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 3 variabel yaitu Etos Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), kinerja Karyawan ( $Y$ ). Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
Kerangka pemikiran

Keterangan:

----- : parsial

————— : simultan

### 2.4. Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang sifatnya masih praduga atau menduga dan masih harus dibuktikan terlebih dahulu

kebenarannya kemudian melalui sebuah riset atau penelitian (dikutip di Hantono, 2020:28). Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Etos Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kirana Permata Lubai baik secara parsial maupun secara simultan.