

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Omolo (2015) menyatakan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Andika et al.(2019) menyatakan Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Bahri dan Nisa (2017) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri manusia untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi yang tinggi bisa melakukan pekerjaan yang terbaik dengan sedikit atau tanpa motivasi. Motivasi juga merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum tujuan motivasi adalah menggerakkan semangat seseorang secara sadar dan sengaja menimbulkan keinginan dan kemampuan

melakukan sesuatu untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Menurut Ayu et al. (2015) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara para karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan.
4. Meningkatkan sikap disiplin para karyawan.
5. Pengadaan karyawan yang efektif.
6. Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antar atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan juga bahan baku.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Andayani dan Tirtayasa (2019) menyatakan faktor motivasi sebagai berikut:

1. Promosi
Promosi adalah kemajuan karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama pembayaran upah dan gaji.
2. Prestasi kerja
Pangkal otak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
3. Pekerjaan itu sendiri
Pada akhirnya tanggung jawab dalam pengembangan karier terletak pada masing-masing pekerja, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.
4. Penghargaan

Pemberian penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian akan memacu gairah kerja bagi karyawan.

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pada intinya, perusahaan memenuhi kewajiban kepada perusahaan, dan karyawan melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

6. Pengakuan

Pengakuan ini dapat mendorong para karyawan untuk mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Adha et al. (2019) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama

dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.2 Manajemen Waktu

2.1.2.1 *Pengertian Manajemen Waktu*

Menurut Syelviani (2020) “Manajemen waktu adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan waktu dengan menjadwalkan dan memprioritaskan sehingga tercapai secara efektif dan efisien”. Sandra dan Djalali (2013) menyatakan bahwa manajemen waktu bukan hanya mengacu kepada pengelolaan waktu, tetapi lebih cenderung pada bagaimana memanfaatkan waktu. Individu yang mampu mengelola waktu akan menentukan prioritas dari berbagai tugas yang dihadapi, fokus waktu dan energi pada tugas yang terlebih dahulu. Menurut Atkinson, manajemen waktu adalah suatu jenis keterampilan yang berkaitan dengan berbagai bentuk upaya dan tindakan individu yang dilakukan dengan terencana agar seseorang mampu memanfaatkan waktu sebaik mungkin. Mengatur waktu dengan baik membantu seseorang untuk bisa hidup lebih seimbang. Pada seseorang yang tidak mampu mengatur waktu dengan baik akan memiliki tingkat stress yang lebih tinggi karena harus mengorbankan aktivitas lain.

Penerapan manajemen waktu tidak hanya dilakukan di dunia kerja, tetapi juga saat kuliah. Di dalam kuliah misalnya, kita diberikan sebuah tugas oleh dosen tentunya akan diberikan tenggat waktu untuk mengumpulkan. Mahasiswa yang mampu mengatur waktu dengan efektif dan efisien pasti akan menyelesaikan tugasnya sebelum tenggat waktu.

Tak terkecuali pada mahasiswa yang bekerja mereka perlu menerapkan manajemen waktu dengan baik agar kegiatan sehari-hari lebihimbang. Jika mereka tidak mampu mengatur waktu dengan baik akan mengalami kesulitan dalam melakukan aktivitasnya. Misalnya, mereka harus mengikuti perkuliahan tetapi harus masuk kerja (*shift*) diwaktu yang berdekatan. Mahasiswa yang mampu mengatur waktu akan berkoordinasi dengan atasan di tempat kerja dimana ia harus tukar jam kerja atau menyusul datang ke tempat kerja karena ia harus mengikuti kegiatan perkuliahan terlebih dahulu.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan waktu yang dilakukan oleh kemampuan diri sendiri untuk menjalankan, merencanakan serta memprioritaskan suatu rencana sehingga dapat tercapai secara efektif tanpa membuang banyak waktu.

2.1.2.2 Manfaat Manajemen Waktu

Manajemen waktu dapat menimbulkan sikap yang lebih disiplin pada orang karena memungkinkan menyelesaikan tugas tertentu tepat waktu. Menjadi lebih terorganisir, terencana dan lebih teratur dalam kehidupan sehari-hari mereka. Manfaat manajemen waktu Hidayanto (2019, hlm. 13) menyatakan manfaat manajemen waktu yaitu:

1. Membantu seseorang dalam menentukan prioritas, seperti menentukan.
2. Tingkat urgensi melakukan sebuah aktivitas.

3. Mengurangi kebiasaan dalam menunda-nunda pekerjaan.
4. Mencegah terjadinya bentrokan waktu dalam melaksanakan kegiatan dalam waktu yang bersamaan.
5. Membantu proses evaluasi hasil pekerjaan seseorang.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen waktu

Menurut Fitriah (2014) menyatakan faktor manajemen waktu sebagai berikut:

1. Prioritas kerja

Setiap orang dapat memanage waktu dengan baik, mampu memberi seluruh konsentrasinya untuk mencapai prioritas yang telah ditetapkan. Adanya prioritas dalam pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang membuat seseorang dapat berhasil melakukan pekerjaan dengan maksimal.

2. Menunda pekerjaan

Kebiasaan untuk menunda pekerjaan seringkali menimbulkan pengurangan waktu dan tenaga saat akan mengerjakannya. Sehingga bila diteruskan hasilnya bukanlah yang terbaik karena dilakukan dengan percuma.

3. Pendelegasian tugas

Sifat yang tidak percaya pada orang lain dan ingin semua pekerjaan selesai dengan sempurna, seringkali membuat berkurangnya waktu yang kita miliki. Perlu diingat bahwa pekerjaan yang dilakukan orang lain tidak sebaik jika dilakukan dengan sendiri, akan tetapi jika tugas tersebut bukanlah tugas utama kenapa tida didelegasikan kepada teman kerja akan tetapi harus tetap di awasi.

2.1.2.4 Indikator manajemen waktu

Menurut Madura yang dikutip oleh Mardelina dan Muhson (2017) menyatakan indikator-indikator yaitu:

1. Menyusun tujuan, yaitu kemampuan dalam menentukan tujuan

kegiatan kegiatan. Seperti menetapkan dan meninjau tujuan jangka panjang serta jangka pendek.

2. Menyusun prioritas dengan tepat, setiap tugas memiliki kepentingan atau tingkat urgensi yang berbeda. Sehingga dalam pelaksanaannya harus ditentukan terlebih dahulu prioritas antar tugas
3. Membuat jadwal, kemampuan ini berbentuk kegiatan yang berkaitan dengan manajemen waktu, seperti membuat jadwal atau daftar yang harus dikerjakan, membagi waktu yang diperlukan, mengatur waktu istirahat, dan menggunakan agenda atau sarana lainnya.
4. Meminimalisir gangguan, hampir tiap orang mengalami gangguan dalam menjalankan aktivitas. Seorang sebaiknya dapat menghindari gangguan yang tidak terduga dan tetap fokus pada tugas yang sedang dikerjakan.

2.1.3 Etos kerja

2.1.3.1 Pengertian etos kerja

Hastuti dkk., (2013) menyatakan etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Hamimih (2019) menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.

Menurut Bawelle et al., (2016) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Dan Saleh dan Utomo (2018) menyatakan bahwa etos kerja adalah

seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif. Etos kerja adalah perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Menurut Fitriyani dkk (2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut:

1. Faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dapat dirasakan sangat mensejahterakan.
2. Faktor imbalan, faktor imbalan dapat memotivasi karyawan untuk berpretasi dan bekerja keras.
3. Faktor kultur, meski terlihat biasa faktor kultur dapat memberikan dampak besar dalam peningkatan motivasi kerja.
4. Faktor mental dari karyawan, jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki mental yang kuat maka karyawan tersebut akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor di atas kurang mendukung.

2.1.3.3 Indikator etos kerja

Etos kerja memiliki beberapa karakter yang menjadi identitas etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja menurut Riski (2020) sebagai berikut:

1. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan

kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan; bersahabat; gembira; perhatian; menyenangkan; kerjasama; menolong; disenangi; tekun; loyal; rapi; sabar; apresiatif; kerja keras; rendah hati; emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

3. Dapat diandalkan

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak

langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian kinerja

Septiana dan Widjaja (2020) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zulkarnaen & Herlina (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Dan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Muliati dan Budi, 2021).

Menurut Wibowo (2016) mendefinisikan bahwa Kinerja adalah “tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”. Adapun menurut Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

2.1.4.2 *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2010) sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas
3. Tanggung jawab
4. Disiplin
5. Inisiatif

2.1.4.3 *Indikator kinerja*

Menurut Aznuriyand (2016) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*)
Kualitas merupakan tingkat di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*)
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit. Atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu merupakan suatu kondisi di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang telah ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk lainnya dan memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)

Efektivitas biaya merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan.

5. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*)

Hubungan antar perseorangan merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, serta kepada bawahan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tinjauan penelitian terdahulu

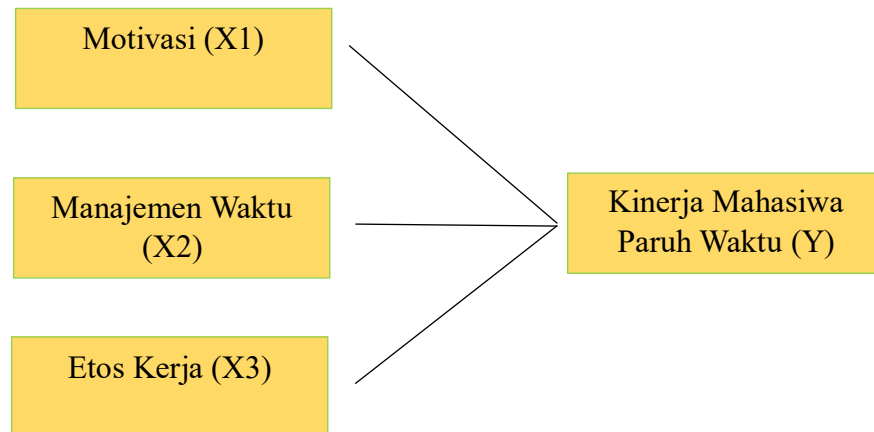
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Zinni dkk (2021)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan	Secara parsial komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan
Amira (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja,

	Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Kota Malang	manajemen waktu, dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Kota Malang.
Saleh & Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang	Disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inko Java Semarang
Prasetya & Alkadri (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Stres Kerja Terhadap	Motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja semuanya berdampak pada pekerja mahasiswa paruh waktu di Magelang

	<p>Kinerja Pekerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa di Magelang.</p>	<p>pada saat yang bersamaan (simultan). , hanya motivasi kerja yang secara signifikan meningkatkan kinerja pekerja mahasiswa paruh waktu. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari insentif kerja yang mempengaruhi keberhasilan akademik mahasiswa paruh waktu.</p>
<p>Bawelle & Sepang (2016)</p>	<p>Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna</p>	<p>Etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BRI Cabang Tahuna.</p>

2.3 Model konseptual penelitian

Kerangka konseptual yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, etos kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu berstatus mahasiswa di kota Malang.



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki tiga variabel bebas (motivasi kerja, manajemen waktu, etos kerja) dan variabel terikat (kinerja pekerja paruh waktu). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh signifikan ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja paruh waktu

Motivasi kerja pada mahasiswa biasanya karena pemenuhan kebutuhan keuangan yang mendesak, atau sekedar mengisi waktu luang, ingin mendapatkan pengalaman bekerja, ingin bertemu dengan banyak orang, ingin meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan karier di masa datang. Menurut Nadipah (2016) motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang yang dapat

menimbulkan dorongan dalam diri dalam melakukan sesuatu tindakan-tindakan ke arah tujuan yang telah di tetapkan. Afandi (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Alkadri (2023) tentang pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, stress kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Magelang yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja paruh waktu. Karena memiliki motivasi yang tinggi meningkatkan keinginan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

H1: Motivasi (X1) terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja paruh waktu (Y).

2.4.2 Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pekerja paruh waktu

Manajemen waktu bukan hanya mengacu pada pengelolaan waktu, tetapi lebih cenderung bagaimana memanfaatkan waktu. individu yang mampu mengelola waktu akan menentukan prioritas dari berbagai tugas yang dihadapi fokus waktu dan energi pada tugas yang terlebih dahulu (Sandra 2013). Menurut Agustamania (2017) yang menyatakan bahwa manajemen waktu adalah keterampilan seseorang untuk menggunakan waktu supaya aktivitas yang dikerjakan dapat lebih efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Muliati & Budi (2021) tentang pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Kontribusi (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi) menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Karena seseorang yang memiliki manajemen waktu yang baik akan mampu menentukan prioritas sehingga dapat menekan tingkat stress kerja yang dihadapi.

H2: Manajemen waktu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja paruh waktu (Y).

2.4.3 Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu

Saleh & utomo (2018) menyatakan bahwa etos kerja adalah seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016; 7). Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020) tentang pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena pegawai yang memiliki etos kerja tinggi akan bertanggung jawab penuh pada pekerjaan yang diberikan kepadanya.

H3: Etos kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja paruh waktu (Y).