

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini perusahaan dituntut mampu menghadapi persaingan dengan membangun keunggulannya agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu cara perusahaan menghadapi persaingan adalah dengan memperhatikan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik.

Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala dalam perusahaan ialah sulitnya untuk dapat membangun sumber daya manusia (SDM) yang hebat, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi. Hal ini bisa diwujudkan dengan cara memperbaiki kinerja agar karyawan lebih menunjukkan hasil Produktivitasnya sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Yogatama dan Mudhawati (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Sedangkan, menurut Prowoto dan Affandi (2021) dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa kinerja dapat dilihat dari segi produktivitas dan output karyawan, yang mempengaruhi atau membantu organisasi menjadi efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada CV. Biro Bersama Denpasar yang terletak di Jalan Duyung No.1, Sanur, Kota Denpasar. CV. Biro Bersama Denpasar yang beroperasi dalam bidang F&B Produk (restoran/cafe), yang memiliki merek dagang WARUNG KECIL. CV. Biro Bersama Denpasar selalu berusaha untuk membuat para pelanggannya merasa nyaman dan puas atas pelayanannya dan terkesan saat menikmati menu makanan yg berada di warung kecil. Kepercayaan dan kepuasan dari para pelanggan bisa terbentuk karena peran serta kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Hal ini karena jika kinerja dari karyawan baik dan memuaskan, maka para pelanggan akan percaya dan loyal kepada warung ini, sehingga para pelanggan akan tetap selalu ingin mengunjungi Warung kecil sebagai tempat makan favorit di daerah sanur. Namun terdapat penurunan pencapaian kinerja pada CV. Biro Bersama Denpasar yang tercermin dari menurunnya persentase target pencapaian pada

pendapatan dari penjualan tahun 2018-2022 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Persentase Pencapaian Target Penghasilan
CV. BIRO BERSAMA DENPASAR
Tahun 2018-2022

Tahun	Uang Tunai (%)	EDC (%)	Qris (%)	Persentase (%)
2018	98,67	97,23	90,20	97,67
2019	96,25	98,46	93,72	96,86
2020	93,57	95,73	97,12	95,47
2021	82,38	85,73	84,21	84,11
2022	92,55	89,98	87,67	91,04

Sumber: CV. Biro Bersama Denpasar (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tahun 2021 CV. Biro Bersama mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Persentase pencapaian target penghasilan terakhir tahun 2020 sebesar 95,47%. Menurun pada tahun 2021 menjadi 84,11%. Kurang baiknya kinerja karyawan dalam memuaskan pelanggan menjadi penyebab pelanggan kurang percaya dan loyal kepada Warung Kecil. Selain itu adanya pandemi Covid-19 menjadi salah satu faktor menurunnya pencapaian target penghasilan.

Banyak cara yang juga bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Etos kerja karyawan serta Karakteristik individu karyawan, Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya kepemimpinan. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi

baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk itu setiap perusahaan mempunyai peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan, termasuk diantaranya yaitu tingkat kepemimpinan. Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja. Simarmata, *et al*, (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berperan penting untuk menentukan visi, misi dan tujuan organisasi yang dimana berproses mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan Bersama, dan mengembangkan visi. Kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi tertentu.

Dikatakan demikian karena pemimpin merupakan unsur manajemen yang relatif kecil jumlahnya dan sangat sentral dalam aktivitas organisasi. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi serta mengendalikannya sehingga tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dari hasil wawancara terhadap 15 orang karyawan ditemukan permasalahan dalam kepemimpinan yaitu dapat dilihat dari absensi karyawan pemimpin kurang tegas dalam menyikapi absensi karyawan perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada

perusahaan. Bila dalam absensi seorang karyawan sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan karyawan tersebut kurang disiplin karena kepemimpinannya kurang tegas. Berikut disajikan data absensi karyawan CV Biro Bersama Denpasar.

Tabel 1.2
Persentase Absensi Kehadiran Karyawan 2022
CV. BIRO BERSAMA DENPASAR

Bulan	Kehadiran	Persentase	Absen	Persentase
Januari	37	82%	8	18%
Februari	42	93%	3	7%
Maret	39	86%	6	14%
April	40	88%	5	12%
Mei	35	78%	10	22%
Juni	24	54%	21	46%
Juli	43	96%	2	4%
Agustus	41	91%	4	9%
September	42	93%	3	7%
Oktober	39	87%	3	7%
Nopember	40	89%	5	11%
Desember	38	84%	4	9%

Sumber : Data Manajemen CV. Biro Bersama Denpasar (2023)

Dari Tabel 1.2 bahwa tingkat presentasi kehadiran sepanjang tahun 2021 pada CV. Biro Bersama Denpasar mengalami fluktuasi. Tingkat kehadiran paling rendah terdapat pada bulan Juni yaitu hanya sebesar 54%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat bukti adanya pemimpin kurang tegas dalam hal absensi karyawan. Di dalam CV. Biro Bersama Denpasar masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan seperti datang tidak tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan dan masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Karena kepemimpinannya kurang tegas maka akan

menyebabkan kinerja karyawan akan semakin menurun.

Penelitian ini didukung oleh temuan dari Hasni, dkk (2020) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat. Temuan serupa juga pada hasil penelitian Semarabawa (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat. Sama dengan hasil penelitian dari Oktavianus (2021) menunjukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat. Dan hasil penelitian dari Nurhaliza (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat. Namun hasil penelitian dari Pasaribu (2019) menunjukan bahwa kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat.

Selain kepemimpinan, yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memiliki semangat kerja, maka akan timbul ide-ide atau gagasan baru yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Melalui etos kerja yang baik, pekerjaan yang diembankan akan dilaksanakan dengan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan (Naim *et al.*, 2019). Jadi, jika dihubungkan dengan etos kerja akan menciptakan kinerja yang sesuai dengan norma-norma.

Sarumaha, dkk. (2022) menyatakan etos kerja mengajarkan pada seseorang atau pegawai untuk menerapkan nilai-nilai dalam proses bekerja. Kejujuran, kepercayaan, kecerdasan, loyalitas, beberapa nilai-nilai itu, apabila dapat dipahami dan diterapkan dengan baik dalam bekerja, maka akan mendorong kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menyatakan etos kerja merupakan pelaksanaan pekerjaan dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu yang menyangkut usia, jenis kelamin, status kawin dan pengalaman kerja. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan yang mendasar yang dipegang oleh pegawai untuk menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupannya, sehingga dapat mengurangi perilaku kurang baik dalam bekerja (Larosa, 2022)

Setelah melakukan observasi pada karyawan CV. Biro Bersama Denpasar masih ada permasalahan etos kerja yaitu karyawan yang belum mampu menunjukkan semangat kerja yang dimiliki, sedangkan perusahaan menuntut karyawannya untuk mampu mengeluarkan Semangat yang dimiliki. Adapun tuntutan perusahaan dalam menunjukkan semangat kerja yang dimiliki karyawannya yaitu dengan cara; a). Karyawan mampu memberikan pelayanan dan memecahkan masalah dengan semangat. b). Karyawan mampu mengeluarkan pendapat saat terjadi diskusi antar karyawan dan atasan dengan semangat.

Penelitian ini didukung oleh temuan dari Budianto, dkk (2017) bahwa

etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik etos kerja karyawan maka akan semakin baik hasil kerjanya. Dan penelitian dari Nikita, dkk (2020) menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik etos kerja karyawan maka akan semakin baik hasil kerjanya. Demikian juga dengan penelitian Tisa (2019) menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik etos kerja karyawan maka akan semakin baik hasil kerjanya. dan penelitian dari Aini, dkk (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik etos kerja karyawan maka akan semakin baik hasil kerjanya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanggenafa (2019) yang mengatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan kerja dan etos kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Prasetyo, (2018:29) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Tampubolon (2016:27) karakteristik individu adalah individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta

psikomotorik). Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Setelah melaksanakan observasi, karakteristik individu yang terdiri dari pendidikan, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Biro Bersama Denpasar, agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal. Adapun karakteristik individu pada CV. Biro Bersama Denpasar seperti pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Karakteristik Individu Pada CV. Biro Bersama Denpasar

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin	Pengalaman Kerja (Tahun)
1	SD, SMP, SMA/K	21	21-40	13 Prerempuan	1-5
				8 Laki-laki	
2	Diploma	10	24-30	4 Perempuan	5-15
				6 Laki-laki	
3	Sarjana (S1)	5	25-45	4 Perempuan	8-20
				1 laki-laki	
Jumlah	36	36			

CV. Biro Bersama Denpasar (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Biro Bersama Denpasar memiliki karakteristik dengan pendidikan SD, SMP, SMA/K sebanyak 21 orang, umur berkisaran 21-40 tahun dengan pengalaman kisaran 1-5 tahun. Berdasarkan karakteristik tersebut, karyawan yang hanya berpendidikan SD, SMP, SMA/K terlihat kurang memiliki

kemampuan dalam hal teori sehingga akan berpengaruh terhadap penyelesaian masalah-masalah dalam bekerja.

Penelitian ini didukung oleh temuan dari Palapa (2022) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik karakteristik individu karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Penelitian dari Hajat (2018) juga menunjukkan karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik karakteristik individu karyawan maka akan semakin baik kinerjanya, dan Lestari (2019) juga menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang di lakukan oleh Hasim (2022) bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik karakteristik individu karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Namun penelitian dari Lumanauw (2022) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Biro Bersama Denpasar”**.

1.2 Rumusan Permasalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Biro Bersama Denpasar?

- 2) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Biro Bersama Denpasar?
- 3) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Biro Bersama Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Biro Bersama Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Biro Bersama Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan pada CV. Biro Bersama Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan pengembangan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kepemimpinan, etos kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan pembuatan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar S1 Jurusan Manajemen Universitas Mahasaraswati Denpasar. Hasil

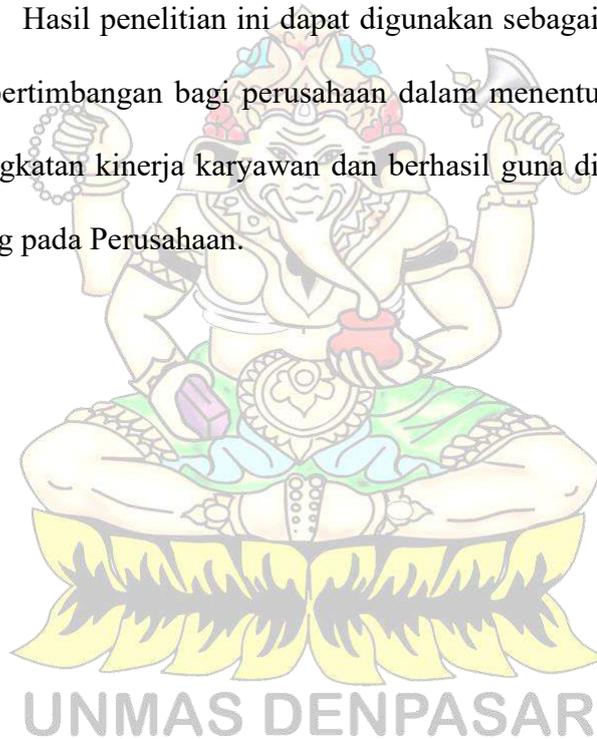
penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian pengembangan metode riset dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama di lain waktu.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan peningkatan kinerja karyawan dan berhasil guna dimasa yang akan datang pada Perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Path Goal Theory*

Path goal theory adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House. Teori ini menjelaskan tentang bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori ini adalah pendekatan situasional untuk kepemimpinan karena keefektifan tergantung pada kesesuaian antara perilaku pemimpin dan karakteristik bawahan serta tugas. Prinsip dasar dari teori jalur-tujuan berasal dari teori harapan, yang menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi bila mereka merasa cakap, bila mereka merasa upaya mereka akan dihargai, dan bila mereka menemukan imbalan kerja mereka bernilai.

Seorang pemimpin bisa membantu bawahan dengan memilih gaya kepemimpinan (memberikan pengarahan, mendukung, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi) yang memberi apa yang hilang bagi bawahan dalam latar pekerjaan tertentu. Secara sederhana, pemimpin bertanggung jawab untuk membantu bawahan mencapai tujuan mereka dengan mengarahkan, memadu, serta melatih mereka. Komponen utama dari teori jalur-tujuan adalah karakteristik bawahan (individu) dan karakteristik tugas. Masing-masing dari dua kelompok karakteristik ini mempengaruhi cara perilaku atasan menghasilkan motivasi bawahan (Northouse, 2013:150).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin (2019:192), Menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita – cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika, sedangkan menurut Rachmawati (2021) kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata " Produktif " Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan udaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya, untuk dapat mengetahui lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2018:69), hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2018:94), kinerja adalah pengorbanan jasa ,jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan Jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Sedarmayanti (2018:59) kinerja adalah *output drive from processes, human or ouherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja

merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Hasibuan (2018:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah kelakuan atau kegiatan yang berhubungan dengan tujuan organisasi, dimana organisasi tersebut merupakan keputusan dari pimpinan. Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2017:224) Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu, sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah *output* dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Wahyuni (2020) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka motivasi dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil

kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2018:73), berpendapat bahwa motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Menurut Mc. Clelland (2017), mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Menurut Gibson (2017) ada 2 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain:

- 1) Faktor individu

Kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

- 2) Faktor psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Mondy, dkk. dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai

berikut:

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

f. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau tim kerja yang lain.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hutahaean (2021: 02) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam – macam faktor, baik faktor intern maupun faktor ekstern. Martoyo dalam Putra (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang - orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat ditarik pengertian kepemimpinan yaitu suatu cara yang dilakukan oleh pimpinan untuk mempengaruhi perilaku bawahan secara terorganisir.

2. Syarat-syarat Pemimpin

Beberapa pendapat ahli menyebutkan syarat-syarat untuk menjadi pemimpin. Menurut Hutahaean (2021: 03) seorang pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan sebagai berikut:

- a) Kapasitas: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian, kemampuan menilai.
- b) Prestasi (*Achievement*): gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olah raga, atletik dan sebagainya.
- c) Tanggung jawab: mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul.
- d) Partisipasi: aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerjasama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.

Menurut Sutarto (2010:146) syarat-syarat untuk menjadi pemimpin adalah:

- a) Kecerdasan (*intelligence*).
- b) Bersemangat (*enthusiasm*).
- c) Berpengaruh (*dominance*).
- d) Percaya diri (*self-confidence*).
- e) Peran serta dan kebersamaan sosial (*social participation and eulitarianism*).

2. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Hutahaean (2021: 07) setiap orang memiliki karakteristik yang membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan gaya kepemimpinannya. Munculah gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang dapat mewartahi semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya

dapat terwadahi oleh pemimpinnya.

b) Kepemimpinan Kharismatik

Adalah kepemimpinan yang disegani karena ketokohnya, prilakunya sehingga dapat memberikan perintah dan contoh kepada orang yang dipimpinnya.

c) Kepemimpinan Otoriter

Adalah pemimpin yang menginginkan semua keinginan dan perintahnya harus dipenuhi tanpa harus memahami kepentingan orang yang dipimpin.

d) Kepemimpinan Militer

Pemimpin yang dapat memerintah bawahannya dan orang tersebut wajib melaksanakan perintah atasannya berdasarkan asas komando.

e) Kepemimpinan Paternalistis

Pemimpin yang tumbuh karena kemampuan memberi contoh dan teladan bagi orang dalam organisasi tersebut.

f) Kepemimpinan Birokratis

Adalah Kepemimpinan yang terbentuk karena hirarki kepangkatan dan jabatan dalam suatu organisasi, Dimana pangkat lebih tinggi dapat memerintah pangkat yang berada di bawahnya.

3. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut Hutahaean (2021:04) ada lima fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Memprakarsai struktur organisasi

2. Menjaga adanya koordinasi dan integrasi dalam organisasi supaya semuanya beroperasi secara efektif.
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional dan menentukan sarana serta cara – cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Mengatasi pertentangan serta konflik – konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan dan juga penyempurnaan dalam organisasi.

4. Tanggung Jawab Kepemimpinan

Heidjrachman (2010:221) mengatakan bahwa tanggung jawab para pemimpin adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realistis (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan sebagainya).
- b. Melengkapi para pegawai dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- c. Mengkomunikasikan para pegawai tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- d. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
- e. Mendelegasikan wewenang apa yang diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- f. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.
- g. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
- h. Menunjukkan perhatian kepada pegawai.

5. Sifat Kepemimpinan

Tohadi (2011:301) dalam bukunya yang berjudul *Principles of*, mengemukakan sepuluh sifat pimpinan, yaitu :

a. Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rohaniah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama serta tidak teratur dan di tengah-tengah situasi yang sering tidak menentu.

b. Stabilitas emosi

Pimpinan yang baik itu memiliki emosi yang stabil artinya dia tidak mudah marah, tersinggung, perasaan dan tidak meledak-ledak secara emosional.

c. Pengetahuan tentang relasi insani

Salah satu tugas pokok pimpinan adalah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta ketrampilan anak buah, untuk bisa bersama-sama maju dan memiliki pengetahuan.

d. Kejujuran

Kepemimpinan yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu pada diri sendiri dan pada orang lain (terutama bawahannya).

e. Objektif

Pertimbangan pemimpin berdasarkan hati nurani yang bersih supaya objektif (tidak subjektif, berdasarkan prasangka sendiri).

f. Dorongan pribadi

Keinginan dan kesedihan untuk menjadi pemimpin itu harus munculdari hati sanubari sendiri.

g. Keterampilan berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar, mudah memahami maksud para anggotanya.

h. Kemampuan mengajar

Pemimpin yang baik itu diharapkan juga menjadi guru yang baik, mengajar itu adalah membawa siswa (orang yang belajar) secara sistematis dan internasional pada sasaran-sasaran tertentu.

i. Ketrampilan sosial

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola manusia agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensial.

j. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial

Pemimpin harus memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol dan memperbaiki situasi yang tidak mapan.

6. Indikator Kepemimpinan

Lima indikator kepemimpinan menurut Mulyadi (2014) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan analisis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat,

seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

4. Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saransaran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.4 Etos Kerja

1. Pengertian etos kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sesuatu yang diyakini, cara berbuat sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja (Hanif, 2022). Megawati (2020:150) menyatakan bahwa etos kerja Muslim dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja tidak hanya bertujuan memuliakan diri, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur. Menurut Aprialdo (2022) Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*). Nitisemito (2011:262) menyatakan bahwa etos

kerja adalah sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Putro 2010). Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Natha, 2012).

2. Ciri-ciri Etos Kerja

Menurut Kirom (2018) Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri etos kerja:

- a. Kecanduan terhadap waktu. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.
- b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas). Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.
- c. Memiliki kejujuran. Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan

kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.

- d. Memiliki komitmen. Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.
- e. Kuat pendirian (konsisten). Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu (Fitriyani, 2019):

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga

disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan

sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

4. Indikator etos kerja

Delapan indikator etos kerja menurut Siregar dalam Harnjo (2019)

yaitu sebagai berikut:

a. Kesadaran

Yaitu kesadaran untuk melaksanakan tugas tanpa adanya paksaan dan pengawasan sesuai dengan tugas masing-masing karyawan.

b. Semangat

Yaitu dalam melaksanakan tugas selalu bersemangat untuk mencapai target.

c. Kemauan

Yaitu kemauan untuk terus bekerja di perusahaan.

d. Disiplin kerja

Yaitu dalam bekerja disiplin dengan waktu kerja.

e. Inisiatif

Yaitu dalam melaksanakan tugas berinisiatif untuk menggunakan semua kemampuannya untuk mencapai hasil kerja.

f. Produktif

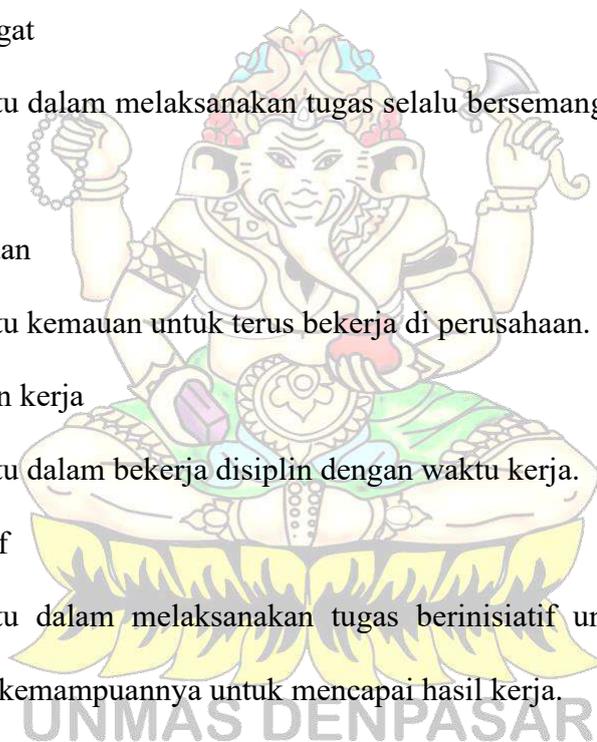
Yaitu dalam bekerja selalu bekerja dengan produktivitas.

g. Peningkatan

Yaitu dalam bekerja berusaha untuk meningkatkan hasil kerja.

h. Wawasan

Yaitu adanya pelaksanaan tugas secara terus menerus dapat menambah wawasan dalam mengambil keputusan.



2.1.5 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Sihombing (2018) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Terkait mengenai kepuasan kerja menurut Okpara dalam Singh (2019) kepuasan kerja yang didapatkan setiap karyawan tidak sama karena kriteria mereka terhadap kepuasan kerja berbeda-beda. Hal ini berhubungan dengan masing-masing individu karyawan yang meliputi hal umur, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja.

Karakteristik individu menurut Amelia (2018) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

2. Faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins dalam Ulfah (2018), antara lain:

a. Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Ulfah (2018) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Ulfah (2018) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Jumlah

Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

e. Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki yang dialih bahasakan oleh Mustofa (2020) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-

faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil.

3. Indikator karakteristik individu

Menurut Hanifah (2019) ada empat indikator karakteristik individu diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan (*ability*)

Adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Nilai (*value*)

Nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa.

4. Minat (*interest*)

Adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan maka dalam melaksanakan penelitian harus didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang berfungsi sebagai referensi dan membandingkan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh peneliti selama melaksanakan

penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul(tahun)	Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil
1	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,(studi pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) tahun 2020	Afandi*	Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja	Semua variable (H ₁ ,H ₂ ,H ₃) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)	Kepemimpinan , Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF).
2	Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020	Sugiyono	Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai.	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020
3	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja GuruSekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai	Asbari ³	Kepemimpinan, Kinerja Guru, Budaya Kerja	(H ₁ ,H ₂ ,H ₃) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya organisasi, Kinerja	Dari lima hipotesis penelitian diterima karena menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek langsung pada kinerja guru.Semakin

No	Judul(tahun)	Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil
	Mediator, tahun 2020			Karyawan, dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan tentang Kinerja Guru.	tinggi kepemimpinan pelayan, semakin tinggi pula kinerja guru.
4	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, tahun 2019	Muizu	Kepemimpinan, Kinerja karyawan	Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan.
5	Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri, tahun 2023	Susanti	Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Kinerja Guru	Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru.	Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama sama memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja guru.
6	Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, tahun 2020	Megawati	Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Etos kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap

No	Judul(tahun)	Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil
					kinerja karyawan
7	Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia, Tahun 2020	Simanjuntak	Etos kerja, Kepuasan kerja, Sikap Kerja, Kinerja Karyawan	Etos kerja, Kepuasan kerja, Sikap Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Etos kerja, Kepuasan kerja, Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia
8	Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort, tahun 2020	Tewal ²	Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort	Hasil dari ketiga Hipotesis menunjukkan bahwa semua berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort
9	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, tahun 2023	Annisa	Etos Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan karir, Prestasi Kerja.	Etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.	Dengan begitu terjawab bahwa Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan

No	Judul(tahun)	Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil
					komitmen yang tinggi dari setiap pegawainya.
10	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, tahun 2022	Firdausyi	Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.	Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Dengan begitu hasil dari penelitian dari Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, tahun 2020	Buulolo ²	Karakteristik individu, lingkungan kerja, Motivasi	Semua variable (H ₁ ,H ₂ ,H ₃) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja	Karakteristik individu, lingkungan kerja, Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai, tahun 2021	Candra	Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai	Semua Variable Hipotesis mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Hasil dari penelitian menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan

No	Judul(tahun)	Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil
					Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar.
13	Pengaruh Karakteristik Individu, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung, Tahun 2022	Dwijayanti	Karakteristik Individu, Orientasi Kerja, Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja	Semua variable (H ₁ ,H ₂ ,H ₃) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja	Karakteristik Individu, Orientasi Kerja, Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung
14	Pengaruh Karakteristik Individu, Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan, tahun 2022	Kunanti	Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, Kompetensi Karyawan.	Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi karyawan.	karakteristik individu dankompetensi karyawan untukmenilai kinerja karyawan diPT.Indolakto unitPurwosari, karenakerja yangbaik dapat tercapai dengan karakteristik individu yang baik dan kompetensi yang maksimal.
15	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik	Sukmawati	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan,	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik

No	Judul(tahun)	Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil
	Individu Terhadap Kinerja Karyawan, Tahun 2020		Etos Kerja, Karakteristik Individu. Kinerja Karyawan.	dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah.	Individu secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan yang besar atau sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah.

