

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi ekonomi saat ini mengalami keterpurukan akibat adanya pandemi Covid 19 yang menyebar ke seluruh dunia salah satunya Indonesia. Hal ini membuat adanya kekhawatiran di masyarakat dan adanya penurunan kemampuan daya beli masyarakat akibat banyaknya masyarakat yang mengalami penurunan penghasilan. Hal ini membuat adanya peningkatan persaingan yang terjadi karena penyerapan produk perusahaan mengalami penurunan. Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mampu memenangkan persaingan saat ini adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik (Hasibuan, 2019:13). Dengan manajemen sumber daya manusia diharapkan perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Nurohman, 2017). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik membuat proses kerja yang lebih baik karena adanya arahan yang baik dan pengawasan yang lebih baik (Pasaribu, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurohman (2017) dan Pasaribu (2019) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Rompas dan Dotulong (2018) yang menemukan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan kepemimpinan tidak akan berdampak pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Jufrizen, 2021). Menurut Hasibuan (2019:335) disiplin merupakan bentuk

pengendalian diri bagi karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah instansi atau organisasi kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Yantika, dkk., 2018). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja yang baik akan membuat adanya keteraturan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang lebih baik dalam operasional perusahaan (Jufrizen, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silviya (2019) serta Jufrizen (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah (2021) yang menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkat atau menurunnya disiplin kerja tidak akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etos kerja (Hardiansyah, 2017). Menurut Darodjat (2018:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial (Hardiansyah, 2017).

Penelitian yang dilakukan Hardiansyah (2017) serta Jayanthi dan Suryani (2017) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aqsariyanti, dkk., (2019) yang menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan etos kerja tidak akan menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung yang merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan *ground and cargo handling* di Indonesia. Dalam operasional perusahaan, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari adanya karyawan yang terlambat dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan dan adanya fluktuasi penjualan selama tahun 2021. Berikut data penjualan PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung Tahun 2021.

Tabel 1.1
Penjualan PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung
Tahun 2021

No.	Bulan	Target (Rp)	Penjualan (Rp)	Pencapaian (%)
1	Januari	750.000.000	725.000.000	96,67
2	Februari	750.000.000	742.000.000	98,93
3	Maret	750.000.000	737.000.000	98,27
4	April	750.000.000	724.000.000	96,53
5	Mei	750.000.000	690.000.000	92,00
6	Juni	750.000.000	714.000.000	95,20
7	Juli	750.000.000	693.000.000	92,40
8	Agustus	750.000.000	712.000.000	94,93
9	September	750.000.000	719.000.000	95,87
10	Oktober	750.000.000	723.000.000	96,40
11	November	750.000.000	741.000.000	98,80
12	Desember	750.000.000	698.000.000	93,07
	Jumlah	9.000.000.000	8.618.000.000	95,76
	Rata-rata	750.000.000	718.166.667	95,76

Sumber : PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung 2021

Dari tabel 1.1 dapat diketahui masih terjadi penjualan yang mengalami fluktuasi selama tahun 2021. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan Februari sebesar Rp 742.000.000 dari target sebesar Rp 750.000.000 dengan realisasi sebesar 98,93% dan penjualan terendah terjadi pada bulan Mei sebesar Rp 690.000.000 dengan realisasi sebesar 92%. Pada tahun 2021 penjualan secara keseluruhan mencapai Rp 8.618.000.000 dari target Rp 9.000.000.000 dengan rata-rata penjualan mencapai Rp 718.166.667 dan realisasi sebesar 95,76%. Kondisi ini menunjukkan kinerja yang belum stabil dan masih perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan, hal ini disebabkan karena adanya masalah kepemimpinan yaitu pimpinan yang terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga kurang memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan kurang mengerti dengan pekerjaan yang diberikan karena minimnya pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan. Pimpinan seringkali tidak mau bersosialisasi dengan karyawan yang membuat adanya hubungan yang kurang akrab dalam bekerja dan saat karyawan kurang memahami pekerjaan menjadi enggan untuk bertanya kepada pimpinan. Selain itu, karyawan juga menyatakan adanya masalah disiplin kerja dimana ada beberapa karyawan yang sering absen dalam bekerja sehingga membuat terhambatnya operasional perusahaan. Berikut data absensi karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung Tahun 2021.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan
PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung Tahun 2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
1	Januari	60	26	1560	45	1515	2,88
2	Februari	60	24	1440	62	1378	4,31
3	Maret	60	26	1560	56	1504	3,59
4	April	60	25	1500	52	1448	3,47
5	Mei	60	27	1620	62	1558	3,83
6	Juni	60	26	1560	48	1512	3,08
7	Juli	60	26	1560	51	1509	3,27
8	Agustus	60	27	1620	50	1570	3,09
9	September	60	25	1500	52	1448	3,47
10	Oktober	60	27	1620	56	1564	3,46
11	November	60	26	1560	51	1509	3,27
12	Desember	60	27	1620	56	1564	3,46
Jumlah			312	18720	641	18079	3,42
Rata-rata		60	26	1560	53,42	1506,58	3,42

Sumber : PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi selama 2021 sebesar 3,42%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari sebanyak 4,31% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Januari yaitu 2,88%. Rata-rata jumlah hari kerja yang hilang selama 2018 adalah 56 hari setiap bulannya dimana jumlah hari kerja yang hilang tertinggi terjadi pada bulan Februari dan Mei sebanyak 62 hari dan terendah terjadi pada bulan Januari sebanyak 45 hari. Besarnya jumlah hari kerja yang hilang cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada sepuluh orang karyawan juga menyatakan adanya masalah etos kerja yaitu karyawan kurang ikhlas dalam bekerja yang dapat dilihat apabila karyawan diminta bekerja lembur, karyawan akan merasa keberatan dan hanya bekerja karena paksaan. Apabila ada karyawan yang libur, karyawan lain juga merasa keberatan jika diminta untuk membantu mengerjakan pekerjaan yang sedang libur.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru yang berfokuskan pada **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung ?
3. Apakah etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang tertera di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung
3. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Tuban, Badung

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai penelitian selanjutnya terkait kinerja karyawan yang didasarkan peran kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja.

2. Manfaat Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan didasari kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulitan) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Robbins, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Penelitian ini menggunakan ini karena *goal setting theory* menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan yaitu dengan kinerja yang maksimal dimana kinerja dalam

penelitian ini merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik membuat proses kerja yang lebih baik karena adanya arahan yang baik dan pengawasan yang lebih baik (Pasaribu, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Jufrizen, 2021). Menurut Hasibuan (2017:335) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri bagi karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah instansi atau organisasi kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Yantika, dkk., 2018). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja yang baik akan membuat adanya keteraturan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang lebih baik dalam operasional perusahaan (Jufrizen, 2021).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etos kerja (Hardiansyah, 2017). Menurut Darodjat (2018:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode

perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial (Hardiansyah, 2017).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan (Robbins, 2017:91). Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2017:61). Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sinambela (2017:61), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:81)

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan (Mangkunegara, 2017:81). Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas mengenai istilah dan definisi dari sebuah kinerja maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja.

2. Standar Kinerja Karyawan

Standar kinerja yang baik menurut Bandari (2018:19) memiliki kriteria yaitu :

- a. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
- b. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.

- c. Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
- d. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
- e. Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
- f. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
- g. Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
- h. Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- i. Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
- j. Legitimasi: secara resmi disetujui.

3. Peningkatan Kinerja Karyawan

Dalam rangka peningkatan kinerja, menurut Mangkunegara (2017)

adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
- c. Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan.
- d. Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.

- e. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
- f. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- g. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- h. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- i. Mulai dari awal apabila perlu.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

- c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

f. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Ansory dan Indrasari, 2018:86). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119).

Menurut Robbins dan Judge (2017:410) kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Setiawan dan Muhith, 2017).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat di simpulkan kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2017) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan

- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- f. Harapan dan perilaku rekan.

3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Zainal, dkk., (2017) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

a. Fungsi intruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitaor merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu momotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

b. Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

c. Fungsi partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

d. Fungsi delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam

konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

e. Fungsi pengendalian

Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

3. Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut Kartono (2017). diantaranya:

a. Kemampuan analitis

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

b. Ketrampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c. Keberanian

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

d. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

e. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:335) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri bagi karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah instansi atau organisasi kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Yantika, dkk., 2018). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Menurut Suherman (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan.

Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju ke arah ras tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan instansi di tempat karyawan itu bekerja (Hatrtatik, 2018:197). Menurut Lutfi dan Hepiyanto (2020) disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan (Lutfi dan Hepiyanto, 2020). Dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang ditetapkan perusahaan atau organisasi, dan juga sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi perintah dari perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran belajar efektif, pemimpin merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu.

3. Pendekatan Disiplin Kerja

Agar menjadi karyawan yang berdisiplin, perlu dilakukan pendekatan. Ada tiga pendekatan disiplin yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin tujuan (Sukaimi dan Said, 2019).

a. Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini beramsumsi pada disiplin

modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses yang berlaku, keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta dan melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi itu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Asumsinya adalah disiplin oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun karyawan lainnya, peningkatan perbuatan atau pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras dan pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat (Sukaimi dan Said, 2019).

c. Disiplin Tujuan

Pelaksanaan pemberian sanksi terhadap karyawan yang disiplin kerja dengan memberikan peringatan sesegera mungkin dan konsisten. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan satu kali, dua kali dan ketiga kalinya. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Surat peringatan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian karyawan. Selain itu pemberian

sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin harus konsisten, agar karyawan dapat menghargai peraturan-peraturan yang telah ditentukan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Wali dan Ahmad (2020), indikator-indikator variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Menggunakan waktu secara efektif.

Penggunaan waktu secara efektif akan memcerminkan karyawan yang disiplin dan taat dengan aturan perusahaan

b. Mengikuti prosedur dan intruksi kerja.

Dalam operasional perusahaan terdapat prosedur dan instruksi kerja yang ditaati oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan

c. Kualitas kerja baik.

Kualitas kerja baik merupakan hasil kerja yang yang dinilai mempunyai kualitas yang baik

d. Berpenampilan sopan

Dalam melakukan pekerjaan karyawan mau dan bersedia untuk berpenampilan menarik.

2.1.5 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Semakin berkembang dan berevolusinya waktu, arti tersebut menjadi luas dan lebih kompleks menjadi, keyakinan yang mengarahkan individu, kelompok atau institusi. Menurut Darodjat (2018:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang

menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitasnya yang masih rendah (Nurohman, 2017). Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja (Nurohman, 2017).

Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial. Menurut Retno (2018) etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja tersebut peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal. Suatu keyakinan yang melekat pada individu yang berkaitan dengan bekerja, keyakinan tersebut akan menciptakan sikap maupun perilaku tertentu ketika individu tersebut melakukan pekerjaannya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Mustofa (2018) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu::

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. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat jugadisebut 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. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

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. Etos kerja harus

dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi 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. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

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. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

2. Indikator Etos Kerja

Menurut Darodjat (2018:77), indikator etos kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu:

a. Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai *input* (modal kerja).

b. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja

c. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaandirinya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nurohman (2017), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 60 responden. Pengambilan responden dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode non probabilitas sampel yaitu Sampling Jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan.
2. Penelitian Hardiansyah (2017), dengan judul pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian Jayanthi dan Suryani (2017), dengan judul pengaruh kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan, kuat dan positif

terhadap kinerja karyawan

4. Penelitian Rompas dan Dotulong (2018), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), dan studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Saran dalam penelitian ini diharapkan kepada pimpinan agar selalu mengevaluasi dan memperhatikan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai.
5. Penelitian Muizu, dkk., (2019), dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (*Linier Structural Relationship*). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019), dengan judul pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7. Penelitian Hasibuan dan Silviya (2019), dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
8. Penelitian Susanto (2019), dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi

Penjualan PT Rembaka. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software *Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows*. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala *likert* sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

9. Penelitian Ahmad, dkk., (2019), dengan judul pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat. Metode yang digunakan dalam penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini di ambil berdasarkan sampling jenuh/sensus. Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda antara variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

10. Penelitian Aqsariyanti, dkk., (2019), dengan judul pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja dan iklim organisasi serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah etos kerja tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi memberikankontribusi nyata terhadap kinerja karyawan.
11. Penelitian Burhanudin, dkk., (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12. Penelitian Illanisa, dkk., (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian deskriptif verifikatif dengan menggunakan jumlah keseluruhan karyawan yang ada untuk dijadikan sebagai responden penelitian. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
13. Penelitian Batubara (2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada

Departemen Pengadaan di PT Inalum (Persero) yang berjumlah 36 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan metode sensus. Data diolah menggunakan metode uji statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

14. Penelitian Bawelle dan Sepang (2022), dengan judul pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian Dewi (2022), dengan judul pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 119 karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja, insentif dan pengembangan karir serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, insentif dan pengembangan karir secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.