

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga dan kreatifitas dalam sebuah organisasi. Menurut Busro (2018) Manusia merupakan aset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Menurut Purniawati (2017;02) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika pegawai tidak aktif diikutsertakan.

Menurut Desseler (2015:3) Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengoperasikan pegawai sehingga mampu memberikan orang – orang yang tepat bagi organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai (Kurniawan, 2016). Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pegawai secara berkualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

menuntut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kurniawan (2016) kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Salah satu indikator kinerja adalah kuantitas atau jumlah hasil kerja yang diperoleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar yaitu SKPD DI Kota Denpasar. Masalah kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar dapat dilihat dari serapan/realisasi anggaran dan target/pagu anggaran. Data target/pagu anggaran dan serapan/realisasi anggaran tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan pada
Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar Tahun
2020

No	Bidang Kegiatan	Target/Pagu Anggaran (ribuan Rp)	Realisasi/Serapan Anggaran (ribuan Rp)	Presentase %
1	Bidang Pengairan	16.284.138,00	15.752.656,00	96,74
2	Bidang Pemukiman dan Penyehatan Lingkungan	22.925.904,00	20.456.250,00	89,23
3	Bidang Bina Marga	92.306.242,84	88.452.560,00	95,83
4	Bidang Perencanaan dan Pengendalian	12.436.417,74	10.451.245,00	84,04
	Jumlah	143.952.702,58	135.112.711,00	93,86

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target/pagu anggaran Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar pada tahun 2020 sebesar Rp.

143.952.702,58 (seratus empat puluh tiga miliar sembilan ratus lima puluh dua juta tujuh ratus dua ribu lima ratus delapan puluh rupiah. Dalam melakukan kegiatan tahun 2020 hanya terserap 93,86 persen atau sekitar Rp. 135.112.711,00 (seratus tiga puluh lima miliar seratus dua belas juta tujuh ratus sebelas ribu rupiah). Berarti menunjukkan bahwa masih ada bidang kegiatan yang belum tuntas kegiatannya di tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Serapan dana terbesar tahun 2020 adalah bidang pengairan yaitu 96,74 persen dan serapan terendah adalah bidang perencanaan dan pengendalian yaitu 84,04 persen. Fenomena di atas merupakan fenomena kinerja dan merupakan fenomena utama. Kondisi ini diprediksi disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya iklim organisasi yang kurang baik, kompetensi pegawai yang kurang diperhatikan dan pegawai belum mempunyai etos kerja yang pasti.

Iklim kerja menurut Sudarmha (2016) merupakan persepsi pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalani pekerjaan. Menurut Fatma (2018) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu kesatuan karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Seftian (2016) iklim organisasi adalah perilaku yang sering terjadi dapat menyebabkan terganggunya kinerja pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Indikator iklim organisasi diantaranya adalah struktur organisasi yang merefleksikan perasaan bahwa pegawai dalam organisasi berperan baik

dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan dan tanggung jawab. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar terhadap 15 orang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar diperoleh informasi bahwa 13 orang pegawai menyatakan bahwa kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh pimpinan kurang berkomunikasi dan kurangnya sosialisasi terhadap pegawai baru sehingga kurang memahami iklim organisasi yang sedang berjalan. Fenomena ini ternyata dialami juga oleh pegawai senior, sebagian dari mereka tidak mengerti mengenai iklim organisasi yang sedang berjalan.

Sehubungan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai penelitian yang dilakukan oleh Maulidani (2016), Widiastuti (2016), Normi (2017) dan Merentek, *et al.* (2018) menemukan hal yang sama yaitu iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Yuniasih (2017) menemukan hal yang berbeda yaitu iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Mangkunegara (2017 : 41) menyatakan bahwa, "Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya". Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan

untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Irwan (2016) Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Indikator kompetensi diantaranya adalah keahlian, penguasaan, keterampilan, pemahaman maupun kemampuan pegawai/pegawai dalam menghasilkan hasil kerja yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai/pegawai tersebut. Dari hasil wawancara dengan 15 orang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar diperoleh informasi bahwa 12 orang pegawai menyatakan bahwa kurangnya pemahaman pegawai untuk dapat memahami terhadap masalah-masalah atau fakta yang terjadi selanjutnya memperkirakan, menentukan, dan mengambil keputusan. Apabila pegawai memiliki suatu pemahaman dalam bekerja, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar.

Terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2016), Normi (2017), Yuniasih (2017) dan Octarina (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Daly (2019) menemukan hal yang berbeda kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya etos kerja merupakan faktor ketiga yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja. Sinamo (2016:55), menyatakan etos kerja

adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Berdasarkan pengertian di atas maka etos kerja sangat penting dalam memotivasi diri pegawai sehingga mencintai pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hamid (2014) memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan.

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2016).

Disiplin merupakan salah indikator etos kerja sehingga pegawai yang kurang disiplin dapat dikategorikan bahwa pegawai tersebut kurang memiliki etos kerja. Hasil wawancara pendahuluan terhadap 15 orang pegawai Dinas Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar diperoleh

informasi bahwa 12 orang pegawai menyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar tidak memiliki sikap untuk kerja keras yaitu semangat yang berkobar serta memiliki kemauan dan kemampuan untuk mencapai target pribadi yang dianggap sedikit melebihi batas kemampuan kita sendiri. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi. Hal ini akan tercermin pula pada indikator etos kerja yang lain seperti kerja keras, tanggung jawab, jujur maupun rajin, yang akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Faderika (2016), Bawelle dan Sepang (2016), Kurniasih (2016) dan Octarina (2018) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Timbuleng (2019) menemukan hal yang berbeda yaitu etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar” .

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1.2.1** Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar ?

1.2.2 Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar ?

1.2.3 Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan pokok permasalahan maka yang akan menjadi tujuan dalam penelitian adalah :

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang di peroleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

1.4.2 Bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Denpasar

Hasil dari penelitian ini di harapkan berguna sebagai bahan

pertimbangan dalam kebijaksanaan khususnya yang berhubungan dengan Iklim Organisasi, Kompetensi, Etos Kerja dan Kinerja pegawai.

1.4.3 Bagi Fakultas/ Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai tambahan bahan bacaan dipergustakaan dan juga dapat di pakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis lebih lanjut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Utama (*Grand Theory*)

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke dalam Robbins (2016) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Mengingat dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja yang merupakan tujuan dari suatu organisasi. Sehingga *goal-setting theory* relevan digunakan sebagai teori utama, yang didukung oleh teori tiap-tiap variabel. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2016). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam

hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2016). Locke dan Latham (2016), mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Kusuma (2015) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Anggaran merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi/instansi untuk dapat menjalankan kegiatan operasional organisasi/instansi tersebut. Anggaran adalah pedoman kegiatan organisasi/instansi dalam bentuk keuangan yang mengandung aktivitas selama satu periode tertentu dan juga merupakan tujuan dari organisasi tersebut (Sari dan Yanti, 2015). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* keberhasilan kinerja penyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan spiritual sebagai faktor

penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. (Gomez-Minambres et al, 2016), mengatakan temuan penting dalam goal setting adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan dan memiliki tujuan yang mudah. Tujuan yang sulit dan dapat diterima mengakibatkan performansi lebih tinggi daripada tujuan yang mudah (Mooney et al, 2016).

2) *Human Relation Theory*

Teori hubungan manusia (*human relations theory*) merupakan teori telaah perilaku manusia dan antar hubungannya dalam organisasi dengan tujuan menggabungkan kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran pribadi dengan kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran organisasi secara menyeluruh (Kossen dalam Robbins, 2016). Penggunaan *human relations theory* relevan dalam penelitian ini mengingat variabel iklim organisasi banyak terkait dengan hubungan antara manusia. *Human relation* dalam organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Dengan demikian, hal terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan, serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya sehingga tercipta komunikasi yang efektif dan harmonis yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai

untuk menciptakan produktivitas kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil kinerja yang diharapkan organisasi.

Musaneff dalam Robbins (2016), menyatakan *human relation* adalah segala hubungan-hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Suatu organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan adanya aktifitas yang baik dari orang-orang yang menjadi pegawai atau anggotanya. Adanya human relation dari orang-orang yang berada di dalam sebuah organisasi, akan menghadirkan sebuah budaya yang efektif dan dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut (Susanti et al, 2017). *Human relation* adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan “*action oriented*” untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Pelaksanaan human relation sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif serta menghilangkan perbedaan pendapat dalam bekerja.

Relasi humanis sangat penting artinya untuk menumbuhkan suatu budaya *group feeling* dikalangan para pegawainya, dari tingkat bawah sampai pada tingkat pimpinan. Perasaan segolongan atau *group loyalty*, maka semua pegawai dari organisasi akan punya rasa memiliki terhadap organisasi itu, sehingga mereka akan selalu menjaga, memelihara, dan

memupuk nama baik organisasinya. Bahkan lebih dari itu, mereka akan selalu membela dan menyelamatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan organisasinya. Dengan demikian pula, semua pegawai tidak hanya mengharapkan gaji dan kenaikan peringkat saja, melainkan juga akan selalu memikirkan situasi dan kondisi dalam lingkungannya. Suasana tentram dan menyenangkan dalam organisasi itu akan menjamin kegairahan bekerja dari para pegawainya (Suhandang, 2016).

Beberapa anggapan dasar dari pendekatan human relation yaitu:

- a) Produktivitas ditentukan oleh norma sosial bukan faktor psikologis,
- b) Seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi pegawai,
- c) Pegawai biasanya memberikan reaksi suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok dari pada individu,
- d) Adanya budaya yang kuat dari para anggota kelompok, yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi,
- e) Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dan mencakup aspek-aspek formal dan informal,
- f) Penganut aliran human relation menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan (Bungin, 2016: 276).

2.1.2 Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya, lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun, informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi, dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing – masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang – orang yang sesuai dengan iklimnya ,sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Iklim atau *Climate* berasal dari Bahasa Yunani *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal – hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang – orang yang berada didalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan organisasi tersebut.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2017) mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul : lingkungan, lingkungan pergaulan, budaya, suasana, situasi, pola lapangan, pola perilaku, dan kondisi. Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari pada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier (2015:486) iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2015:81) bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Sedangkan menurut Stinger (2015:122) iklim sebagai “*collection and pattern of unvironmental determinant of aroused motivation* “, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang

mentukan motivasi. Wirawan (2017:122) mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Litwin dan Stinger dalam Alaydroes (2015:19) menyatakan bahwa “iklim organisasi pada intinya adalah lingkungan didalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka”.

Menurut Wirawan (2017:122), iklim organisasi adalah Persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Luthans dalam Simamora (2015:34) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah Lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim

organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat – sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan mempengaruhi perilaku para anggota didalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan – kegiatan di dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam memahami kondisi iklim suatu organisasi perlu diperhatikan hal – hal berikut :

- a) Berkaitan dengan bidang persepsi, karena organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat dan dirasakan oleh para pekerjaanya.
- b) Adanya hubungan antara ciri dan kegiatan dari organisasi. Maksudnya adalah bahwa ciri yang unik dari organisasi tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen yang menentukan iklim organisasi. Iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku para pekerjaanya.
- c) Variasi yang membentuk susunan iklim adalah ciri penentu yang membedakan satu lingkungan kerja lainnya sebagaimana dilihat oleh para anggota, juga iklim ini menjadi dasar bagi para individu

untuk menafsirkan dan memahami keadaan sekitar mereka dan menentukan hubungan imbalan – hukuman.

Berdasarkan penjelasan di atas bila dikaji maka disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.

2) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Anarogo dan Widiyanti (2016:59) mengemukakan penadangan bahwa “faktor – faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah etos kerja, disiplin kerja kepuasan, komunikasi dan stress serta konflik dalam organisasi.” Hal ini diperjelas oleh Nia (2017:18), bahwa untuk mengatur iklim organisasi dapat dilihat melalui perbedaan antara iklim yang ada dan iklim yang diharapkan. Ada 7 dimensi yang dilakukan dalam upaya mengukur iklim organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a) Konformitas, apabila dalam suatu organisasi banyak sekali memiliki aturan yang harus dituruti oleh para pekerja padahal aturan tersebut tidak ada relevansinya atau hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.
- b) Tanggung jawab, apabila setiap keputusan yang diambil dalam suatu organisasi dilakukan oleh pimpinan maka organisasi tersebut dikatakan mempunyai iklim organisasi yang rendah, karena pada dasarnya bahwa tidak diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam organisasi.

- c) Imbalan, setiap kegiatan yang dilakukan dan mendapatkan hasil atau prestasi yang baik tidak mendapatkan penghargaan apapun dari pihak perusahaan sebaliknya jika dilakukan kesalahan maka para pegawai diberi hukuman yang berat ,iklim kerja yang demikian iklim kerja dengan imbalan yang rendah.
- d) Semangat kelompok, apabila dalam organisasi orang – orang saling mencurigai dan sulit untuk mempercayai dan tidak ada perasaan kelompok maka iklim kerja yang demikian disebut dengan semangat kerja yang rendah.
- e) Kejelasan, suatu organisasi memiliki prosedur kerja yang tidak jelas, orang – orang merasa tidak mengetahui dengan pasti yang mana tanggung jawab dan wewenangnya.
- f) Standar, ketentuan yang ditetapkan ditentang mutu dari hasil kerja yang dikerjakan oleh para anggota.
- g) Kepemimpinan, untuk menciptakan suatu organisasi efektif perlu adanya iklim organisasi yang meliputi harapan pegawai yang tinggi, sikap yang positif, kurikulum terorganisir, dan system reward dan intensif pegawai.

3) Pengukuran Iklim Organisasi

Menurut Sumantri (2015: 143) pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informal (informal description). Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktivitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen – dokumen, surat

menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci. Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoriter, konservatif, ataupun nonkomunikatif. Selanjutnya tingkatan yang lain dari informasi, yaitu dengan melalui orang – orang dalam organisasi. Apa yang mungkin diberikan orang – orang yang mungkin merasakan iklim, berbeda dengan hal bagaimana mereka menerima atau menolak peraturan – peraturan dan kaidah – kaidah bagaimana mereka memandang lingkungan sosial umumnya.

4) Indikator Iklim Organisasi

Stringer dalam Wirawan (2017: 123) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Di samping itu Stringer dalam Wirawan (2017) juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, sebagai indikator yaitu :

a) Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa pegawai diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka, terdiri atas : Peran yang jelas dalam pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan.

b) Standar – standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya

dengan baik, terdiri atas : Derajat kebanggaan pada perusahaan dan pekerjaan dan refleksi perasaan pegawai.

c) Tanggung Jawab

Merefleksikan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain, terdiri atas : Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) Pengakuan

Perasaan pegawai diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, indicator pengakuan terdiri atas : imbalan atau upah yang diterima pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan.

e) Dukungan

Merefleksikan perasaan pegawai mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja, terdiri atas : Hubungan dengan rekan kerja yang lain dan Hubungan dengan atasan.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian kompetensi

Perilaku yang sering terjadi dapat menyebabkan terganggunya kinerja pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan selain minimnya pelatihan yang didapat oleh para pegawai adalah kurangnya kompetensi (Sutrisno, 2017:28). Kompetensi yang sesuai menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul , sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. organisasi akan berkembang dan

mampu bertahan apabila didukung oleh pegawai- pegawai yang kompeten dibidangnya masing – masing.

Nitisemito (2015:76) menyatakan kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan ketrampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Hasil penelitian Posuma (2015) tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dapat dilakukan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang sehingga dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pada pekerjaan tertentu. Menurut Anwar (2015:95) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab – akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sedangkan pengertian menurut Siagian (2016:58) kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata

lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja.

Kompetensi meliputi aspek – aspek pribadi dari seorang pekerja yang mengharapkan dirinya untuk mencapai kinerja yang superior. Maka dari itu, tidak semua aspek – aspek yang bersifat pribadi dari seorang pekerja ini merupakan kompetensi. Kompetensi dapat didapatkan dengan cara belajar, kegiatan belajar dapat membantu individu memperoleh berbagai kondisi atau pengertian, kecakapan, ketrampilan, serta sikap dan perilaku. Lingkungan dapat menjadi sumber kompetensi yang sangat luas bagi individu yang dapat memanfaatkan energi pikirannya terhadap hal-hal yang dapat ditemui dalam lingkungan.

Dari berbagai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja yang kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena bermaksud untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku saat mereka melakukan pekerjaan yang baik. Perilaku jika didefinisikan adalah sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai :

- a) Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk alasan kritis, kapabilitas strategik dan pengetahuan.
- b) Membuat pekerjaan dilakukan melalui : dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas,

berkepentingan dengan efektivitas, persuasi, dan pengaruh.

- c) Membawa serta orang dengan kompetensi, ketrampilan antar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh.

2) Faktor Penentu Kompetensi

Kompetensi juga dapat ditentukan dengan beberapa faktor. Menurut Husman (2017:64) mengungkapkan bahwa pendapat faktor penentu kompetensi yaitu :

- a) Keyakinan dan nilai – nilai yang keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan berpengaruh terhadap prilaku. Apabila seseorang memiliki keyakinan bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak berusaha untuk berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam mengerjakan sesuatu. Maka dari itu setiap orang harus dapat berfikir positif tentang dirinya, maupun orang yang berfikir kearah depan.
- b) Ketrampilan yaitu dengan memperaiiki ketrampilan, individu dapat meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi.
- c) Pengalaman yaitu keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman juga, diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi seseorang, kepelatihan dihadapan kelompok dan menyelesaikan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin membangakan kecerdasan organisasional untuk dapat paham terhadap diamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi

- dibandingkan seseorang yang telah menggunakan pemikiran strategis.
- d) Karakteristik kepribadian yaitu kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekutan dan lingkungan yang ada disekitarnya. Meskipun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah dan cepat. Bukan tindakan bijaksana mengarpakan seseorang memperbaiki kompetensinya dengan merubah kepribadian dirinya.
- e) Kompetensi yaitu dengan memberikan dorongan atau apresiasi kepada bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh yang baik dan positif terhadap kompetensi seorang bawahan.
- f) Isu Emosional yaitu hambatan emosional dapat dibatasi dengan penguasaan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi kompetensi dan inisiatif.
- g) Kemampuan intelektual yaitu kompetensi tergantung juga terhadap pemikiran kognitif seperti : pemikiran analisis dan pemikiran konseptual.
- h) Budaya organisasi yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :
- (1) Proses perekrutan dan seleksi pegawai.
 - (2) Sitem penghargaan.
 - (3) Praktik pengambilan keputusan.

- (4) Filosofi organisasi (visi – misi dan nilai – nilai organisasi)
- (5) Kebiasaan dan prosedur.
- (6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan.
- (7) Proses organisasional.

3) Manfaat Kompetensi

Menurut Martoyo (2016:38) kompetensi juga memberikan beberapa manfaat kepada pegawai dan organisasi sebagai berikut :

a) Pegawai

- (1) Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar dapat untuk menstransfer keterampilan nilai ,kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
- (2) Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program – program pengembangan pegawai yang dirancang oleh perusahaan.
- (3) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir.
- (4) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah kepada pembelajaran dan pengembangan pegawai itu sendiri.
- (5) Pilihan untuk perubahan karir yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, pegawai akan dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru. Kompetensi baru sibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimilikinya.

(6) Penilaian kinerja yang lebih objektif lagi dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang sudah dibutuhkan dengan jelas.

g) Meningkatkan ketrampilan marketability sebagai pegawai.

b) Organisasi

(1) Pemetaan yang akurat an objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.

(2) Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki para pelamar kerja.

(3) Pendidikan dan pelatihan fokus kepada kesenjangan ketrampilan dan persyaratan ketrampilan perusahaan yang lebih khusus lagi.

(4) Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.

(5) Pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena pegawai telah memiliki ketrampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.

(6) Penilaian pada pembelajaranyang sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten.

(7) Dapat mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

4) Ciri – ciri Kompetensi

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Bagaimana pegawai mampu berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Menurut Thoha (2018:91) bahwa ciri – ciri kompetensi pegawai adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif dan inovatif berupa :

- a) Ketrampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
- b) Ketrampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan, dan objektivitas persepsi.
- c) Ketrampilan dalam berkepelatihan, membangun persahabatan, sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan.
- d) Ketrampilan dan sikap dalam mengembangkan diri.
- e) Ketrampilan dan sikap maju untuk mencari cara – cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu kepada pelanggan.
- f) Ketrampilan dan sikap saling mempererat hubungan antara pegawai untuk meningkatkan mutu produk/ pelayanan pada pelanggan.

5) Indikator Kompetensi

Menurut Manullang (2016:128) indikator kompetensi sebagai berikut :

- a) Pengetahuan yaitu pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas di perusahaan.
- b) Pemahaman yaitu pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang

dikerjakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- c) Kemampuan yaitu pegawai dalam melaksanakan tugas dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- d) Nilai yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tugasnya untuk mencapai kinerja pegawai.
- e) Minat yaitu kemauan pegawai dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.4 Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Hamid (2014) memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos

memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpandang, salah dan tidak dibanggakan.

Menggunakan kata etos dalam arti yang luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti. Sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu.

Pengertian etos tersebut, menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia, sebagai sesuatu yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan ke dalam hidup dan kehidupannya.

Kerja secara etimologi diartikan (1) sebagai kegiatan melakukan sesuatu, (2) sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Etos kerja menurut Abdullah, adalah “alat dalam pemilihan”. Definisi yang dikemukakan tersebut lebih meletakkan manusia sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai keistimewaan tersendiri, diantaranya adalah kemampuan untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini terkandung pula makna bahwa manusia adalah makhluk yang mempunyai keharusan untuk bekerja dan merupakan hal yang istimewa yang tidak dimiliki oleh makhluk lain.

Kerja adalah suatu aktivitas yang menghasilkan suatu karya. Karya yang dimaksud, berupa segala yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan, dan selalu berusaha menciptakan karya-karya lainnya. Mencermati pengertian tersebut, apabila kedua kata itu yakni etos dan kerja, digabungkan menjadi satu yaitu etos kerja, akan memberikan pengertian lain. Menurut Abu Hamid, etos kerja adalah sebagai sikap kehendak yang diperlukan untuk kegiatan tertentu.

Etos kerja merupakan; (1) dasar motivasi yang terdapat dalam budaya suatu masyarakat, yang menjadi penggerak batin anggota masyarakat pendukung budaya untuk melakukan suatu kerja. (2) nilai-nilai tertinggi dalam gagasan budaya masyarakat terhadap kerja yang menjadi penggerak bathin masyarakat melakukan kerja. (3) pandangan hidup yang khas dari sesuatu masyarakat terhadap kerja yang dapat mendorong keinginan untuk melakukan pekerjaan. Etos kerja atau semangat kerja yang merupakan karakteristik pribadi atau kelompok masyarakat, yang dipengaruhi oleh orientasi nilai-nilai budaya mereka. Antar etos kerja dan nilai budaya masyarakat sangat sulit dipisahkan.

Konsep dari pengertian etos kerja dalam arti modern, pertama kali dikembangkan oleh filsuf Immanuel Kant, yang menyatakan bahwa etos merupakan kehendak otonomi sebagai ciri khas sikap moral, dalam kaitan kerja, etos berarti sikap kehendak yang dituntut dalam setiap kegiatan tertentu. Jadi etos kerja adalah cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya,

menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilakudan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakansiapa dia. Kemudian intenal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2016).

Etos berasal dari bahasa yunani ethos yakni karakter, cara hidup,kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang sertapandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lainetos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dandunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah,2016:8).

Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Tasmara, (2015) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan

dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- a) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- b) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- c) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- d) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- e) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

2) Faktor - Faktor Terbentuknya Etos Kerja

- a) Agama

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2016). Menurut Rosmiani (2011) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian

bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional.

b) Budaya

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

Soewarso, dkk., (2011) menemukan bahwa 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 mereka dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

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

Menurut Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) disimpulkan juga bahwa 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

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

3) Penyebab Etos Kerja

Pada dasarnya ada beberapa penyebab etos kerja masyarakat Indonesia (Raharjo : 2011), diantaranya:

a) Banyaknya pekerja yang hanya lulusan SD, SMP dan SLTA Di negara Indonesia masih banyak sekali tenaga-tenaga kerja yang hanya lulusan SD. Indonesia masih berada di titik rendah, yaitu sulit bersaing dengan Negara lain. Menghadapi sebuah persoalan maha besar yang dari tahun ke tahun tak pernah terselesaikan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan. Hal ini didukung oleh Anoraga (1995), etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

b) Mutunya kurang dari standar

Sudah lumrah di dengar bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan Indonesia selalu dipandang memiliki SDM yang rendah yakni karena penduduk Indonesia yang memiliki etos kerja yang rendah. Namun mengapa di zaman yang semakin modern ini SDM Indonesia dipandang memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja masyarakat bangsa Indonesia sangat di tentukan oleh perubahan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Selain itu, masyarakat Indonesia terdiri dari berbagai ragam etnis dan suku bangsa yang tersebar diseluruh nusantara. Harsono dan Santoso (2011) mendefinisikan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Banyak etnis dan suku bangsa yang ada di Indonesia tentu membawa pengaruh besar pada pola kehidupan, nilai-nilai kehidupan dan normanorma kehidupan yang berbeda dari etnis satu dengan etnis lainnya, termasuk didalamnya adalah etos kerja.

c) Budaya

Buruknya etos kerja di Indonesia terlihat dari bidang birokrasi, dimana untuk duduk di jabatan tertentu harus menyogok, yang mencerminkan etos kerja yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan dari pada prestasi, pelayanan publik dan produktivitas (Manullang, 2010).

d) Sejarah bangsa Indonesia

Pada masa dahulu nenek moyang masyarakat Indonesia sesungguhnya merupakan orang yang sangat ulet dan rajin serta terampil. Namun pada era berikutnya etos kerja masyarakat Indonesia mengalami kemunduran. Hal ini salah satunya disebabkan oleh keberadaan sumber daya alam Indonesia yang melimpah ruah dan keadaan iklim yang memiliki hanya dua musim yaitu musim hujan dan musim kemarau menimbulkan masyarakat Indonesia tidak perlu bekerja keras dalam pemenuhan kehidupannya. Namun dikarenakan etos kerja yang kurang baik mengakibatkan Indonesia sampai saat ini masih menjadi negara yang berkembang

e) Serta pemerintah dan kebijakan yang diambil dalam melayani kebutuhan masyarakat masih jauh dari optimum. Setiap individu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Fasilitas hidup yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas pegawai yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan lainnya dalam meningkatkan kualitas dan

transparansi dalam melayani kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini didukung oleh teori Reilly (2013) perlengkapan dan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

4) Indikator Etos Kerja

Salamun dkk. (2014) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

a) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mau bekerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkala tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu seorang pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Manulang,2016:67). Menurut Martoyo (2016:113) kinerja pegawai merupakan faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Menurut Siagian (2016 :124) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja , kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Hasibuan (2016:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Nitisemito (2015:122), kinerja atau performance adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang.

Beberapa pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peranan dan tanggung jawab dalam perusahaan.

2) Faktor – Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Tohardi (2016:164) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

a) Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b) Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

c) Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi : struktur organisasi desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

3) Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi Nitisemito (2015:68) yaitu :

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil resiko.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. secara spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu :

- a) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang siembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi dengan potensinya.

Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal –hal yang perlu diubah.

5) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Namawi (2016:123) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yaitu hasil kerja yang diperoleh pegawai pada satu periode sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan perusahaan.

- b) Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas, yaitu hasil kerja yang diperoleh pegawai pada satu periode sesuai dengan standar kuantitas yang ditentukan perusahaan.
- c) Mampu berinovasi yaitu semua pegawai diharapkan mampu untuk berinovasi dalam melaksanakan tugas dan perusahaan.
- d) Disiplin yaitu semua pegawai diharapkan disiplin dalam melaksanakan tugas sehari – sehari.
- e) Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja yaitu semua pegawai diharapkan selalu mempunyai kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja.

2.1.6 Pengaruh Antar Variabel

1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lussier (2015:486) iklim organisasi secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku kerja mereka dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Kemudian Simamora (2015:81) mengatakan iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Menurut Wirawan (2017:122), iklim organisasi secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Hal di atas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidani (2016), Normi (2017), Merentek, *et al.* (2018) dan Widiastuti

(2016) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kenaikan iklim organisasi diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Namawi (2017: 145) menyatakan kompetensi yang baik akan mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi meliputi aspek –aspek pribadi dari seorang pekerja yang mengharapkan dirinya untuk mencapai kinerja pegawai. Tohardi (2016:89) menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dalam meningkatkan suatu pekerjaan atau tugas yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut.

Teori di atas didukung oleh hasil penelitian Widiastuti (2016), Normi (2017), Yuniasih (2017) dan Octarina (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin diperhatikan kompetensi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3) Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hamid (2014) mengatakan bahwa etos kerja berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pada pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos kerja memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpendang, salah dan tidak dibanggakan dengan demikian etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Faderika (2016), Bawelle dan Sepang (2016), Kurniasih (2016) dan Octarina (2018) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin kuat etos kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai pembandingan dalam menyusun skripsi ini digunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Maulidani (2016) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai KSP Nasari Cabang Bandung. Jumlah sampel sebanyak 40 orang dengan alat analisis data regresi linier berganda. Penelitian menemukan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Individu, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi RSUD Muhammadiyah Kartasura). Menggunakan sampel sebanyak 75 orang pegawai. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa a) Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. b) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. c) Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Normi (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

pada Universitas Methodist Indonesia Medan. Menggunakan sampel sebanyak 70 orang dengan metode analisis data regresi linier berganda. Penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi. Jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi Individu berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk.(2019) dengan judul Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang. Penelitian ini menggunakan 90 orang pegawai sebagai sampel. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi linier berganda. Menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Faderika (2016) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pertununan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo. Penelitian

menggunakan 40 orang dan data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai baik secara simultan maupun secara parsial.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Bawelle dan Sepang (2016) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bri Cabang Tahuna. Menggunakan 75 orang pegawai sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Secara parsial gairah kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat khususnya di sektor perbankan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Merentek, *et al.* (2018) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Menggunakan 90 orang pegawai sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Area Manado. Sedangkan secara parsial secara berturut-turut, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di PT. PLN

(Persero) Area Manado. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih (2016) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis). Menggunakan 60 orang pegawai sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda. Penelitian menemukan pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara simultan adalah positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula pengaruh secara parsial dimana etos kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dari disiplin kerja pegawai.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Octarina (2018) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Menggunakan 65 orang pegawai sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda Menemukan bahwa Etos kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja , pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun baik secara simultan maupun secara parsial
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng (2019) dengan judul Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Menggunakan 85 orang pegawai sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda Hasil uji menunjukkan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Daly (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemerdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Menggunakan 86 orang pegawai sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda Menemukan bahwa 1) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2) Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

