

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pekerjaan yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelolah sumber daya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan suatu organisasi. Karyawan merupakan aset utama dan mempunyai peran penting yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas suatu organisasi. Salah satu dari aktivitas yang dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia itu sendiri (Afandi, 2018:2).

Sundari (2019) menjelaskan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja di sebuah instansi. Hasil kerja adalah suatu perolehan atau penyelesaian dari suatu tugas yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan

dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Afandi (2018:83) 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Arifin dkk (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. *Maier* (2015:124) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. *Gilbert* (2015:124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Penelitian ini dilakukan di kantor Camat Blahbatuh yang berlokasi di Jln. Wisma Gajah Mada, Kec. Blahbatuh, Kab. Gianyar, Bali. Kantor Camat bertugas mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat kecamatan serta melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan, maka dari itu pemimpin yang baik sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk memimpin organisasi yang ada. Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Blahbatuh yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan sering terlambat ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat karena kurangnya disiplin kerja karyawan dilihat dari tingkat absensi karyawan, gaya kepemimpinan yang kurang tegas serta kurangnya kontribusi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga menyebabkan

pekerjaan yang tidak selesai pada tepat waktunya.

NO	CAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
1	91 % s/d 100 %	Sangat Baik
2	76 % s/d 90 %	Baik
3	56 % s/d 75 %	Cukup
4	Kurang dari 55 %	Kurang

Tabel 1.1
Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022
Kantor Camat Blahbatuh

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan	Hasil survei kepuasan masyarakat pada bidang pelayanan publik	100 %	70 %
2.	Meningkatnya koordinasi dan penyelenggaraan pemerintahan desa	Presentase rekomendasi hasil koordinasi di bidang pemerintahan, ketertiban dan pemerdayaan masyarakat.	100 %	80 %
		Presentase desa yang sudah menyusun dokumen perencanaan anggaran dan pelaporan dengan benar dan tepat waktu.	100 %	75 %

Sumber : Kantor Camat Blahbatuh

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui bahwa pada tahun 2022 realisasi kinerja pada Kantor Camat Blahbatuh belum sepenuhnya tercapai. Adapun realisasi kinerja yang paling rendah yaitu pada bidang pelayanan publik yaitu hanya mencapai 70 %.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu seorang pemimpin untuk mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. *Hutahaean* (2021) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain. Rivai (2015) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seseorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh

seorang pemimpin. (Zainal dkk, 2017). Sedangkan Tampubolon (2019) menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan ditemukannya masalah-masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dimana pada Kantor Camat Blahbatuh menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan yang tidak tegas akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal, tidak adanya ketegasan dari kepemimpinan kantor tersebut membuat karyawan bekerja tidak sesuai SOP yang berlaku, sehingga membuat kurangnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Selain itu berdampak juga pada kurangnya profesionalisme atau motivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam melayani masyarakat. Maka dari itu gaya kepemimpinan yang tegas sangat diperlukan guna menumbuhkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga selalu mengikuti peraturan yang ada di dalam perusahaan, kepemimpinan yang tegas baik juga untuk menciptakan karyawan yang berdedikasi, loyalitas dan berintegritas yang baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh trenggono dkk (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Efendi (2020) gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) mengatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Lamere dkk (2021) yang mendapatkan hasil Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor gaya kepemimpinan yaitu disiplin kerja. Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2018:335) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada masyarakat sekitar yang dilakukan di Kantor Camat Blahbatuh ditunjukkan dalam hal pelaksanaan pekerjaan, tidak sedikit karyawan yang tidak menerapkan disiplin dalam bekerja seperti kurang memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Disamping itu penurunan kinerja juga berkaitan dengan pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya karena alasan upacara agama maupun alasan pribadi lainnya. Hal ini mengakibatkan tingginya tingkat absensi kerja yang melebihi ketentuan yang menyebabkan kinerja yang kurang optimal sebagai pelayanan publik.

Berikut absensi karyawan pada kantor Camat Blahbatuh periode 2022 pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Tingkat absensi karyawan pada Kantor Camat Blahbatuh
Periode 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Tingkat Absensi (%)
a	b	c	$d = b \times c$	e	$f = d - e$	$g = e:d \times 100\%$
Januari	37	20	740	22	718	2,97
Februari	37	18	666	20	646	3,00
Maret	37	20	740	21	719	2,84
April	37	21	777	22	755	2,83
Mei	37	21	777	23	754	2,96
Juni	37	15	555	21	534	3,78
Juli	37	21	777	20	757	2,57
Agustus	37	22	814	23	791	2,83
September	37	22	814	24	790	2,95
Oktober	37	22	814	24	790	2,95
November	37	21	777	25	752	3,22
Desember	37	20	740	27	713	3,65
Jumlah						36,55
Rata-rata						3,04

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Kantor Camat Blahbatuh Tahun 2022, dimana presentase tingkat absensi karyawan rata-rata 3,04%. Yang berarti tingkat absensi karyawan tergolong cukup tinggi yaitu 3,04% karena tingkat absensi tersebut telah mencapai 3%, absensi diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Sehingga sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari kantor. Karena tingkat absensi yang cukup tinggi merupakan salah satu adanya permasalahan

dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvy (2019) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlambang dkk (2018) yang mendapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pernyataan tersebut tidak didukung dengan penelitian dari Sumaki (2015) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Munan & Isnawati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja penyebab yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu ada etos kerja. Darodjat (2015:77) menyatakan 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. Zamzam (2017) menyatakan etos kerja merupakan seperangkat konsep tentang nilai kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang. Sedangkan Simanjuntak (2020) menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Priansa (2016:283) menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya

dalam organisasi. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Ginting, 2016;7).

Fenomena yang terkait dengan etos kerja di Kantor Camat Blahbatuh yaitu kurangnya kontribusi karyawan dalam menjalankan tugasnya seperti tidak bisa menggunakan waktu bekerja dengan efektif, sedangkan kantor menginginkan karyawan mampu menumbuhkan semangat dan kerja keras dalam bekerja. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan belum optimal untuk menciptakan karyawan yang berdedikasi, jujur dan tidak memiliki loyalitas bagi kantor.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya dkk (2021) yang mendapatkan hasil etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hadiansyah & Yanwar (2015) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dkk (2020) yang mendapatkan hasil etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aqsariyanti (2019) yang mendapatkan hasil etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat, Blahbatuh, Gianyar, Bali ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Camat, Blahbatuh, Gianyar, Bali ?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Camat, Blahbatuh, Gianyar, Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka menjadi tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat, Blahbatuh, Gianyar, Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat, Blahbatuh, Gianyar, Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat, Blahbatuh, Gianyar, Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil pemikiran ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di organisasi yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan organisasi.

2. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

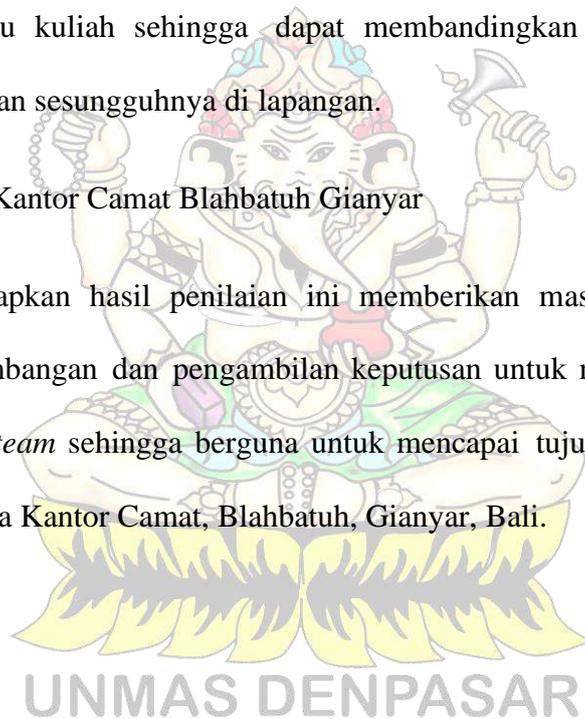
1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Melatih mahasiswa dalam mengaplikasikan pengetahuan yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat membandingkan antara teori dengan keadaan sesungguhnya di lapangan.

2. Bagi Kantor Camat Blahbatuh Gianyar

Diharapkan hasil penilaian ini memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk menjaga kekompakan pada *team* sehingga berguna untuk mencapai tujuan yang baik bersama kepada Kantor Camat, Blahbatuh, Gianyar, Bali.



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*). *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. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi setidaknya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh *Edwin Locke*, 1968. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan kelompok kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan

mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya.

Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Hutahaean (2021) Gaya Kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seseorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilakudan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. (Zainal dkk, 2017:42). Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Tampubulon (2019) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan dari pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah tingkah laku yang

mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan atau memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa factor –faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut *Reitz* (2017).

1. Karakteristik (*Personality*), hal ini mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalaman yang dimilikinya.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi
6. Harapan dan perilaku rekan

3. Indikator – indikator Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Rivai (2018).

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dengan bawahan
 - b. Menjalinkan hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

2. Kemampuan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2018:335) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Rivai (2019) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sertasebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban

Berdasarkan dari pengertian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan setiap orang yang mentaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan melekat
7. Faktor Sanksi hukuman
8. Faktor Ketegasan

9. Faktor Hubungan kemanusiaan.

3. Indikator – indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan *Octorent* (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

2.1.4 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Fenomena ketiga mengenai etos kerja, fenomena yang terjadi meliputi kinerja karyawan diantaranya masih ada beberapa karyawan di lingkungan kerjanya membicarakan atau membahas sesuatu yang tidak relevan dalam bekerja seperti memceritakan keburukan karyawan lain yang sedang bekerja tanpa memperdulikan waktu kerja yang habis terbuang, serta masih ada karyawan lebih cepat pulang padahal tugas masih banyak yang belum di selesaikan. Darodjat (2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dia 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 pegawai Siregar (2015) erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakternya. Kata etos juga berarti watak atau karakter seseorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan suatu keinginan atau cita-cita. Etos kerja juga dapat diartikan rasa tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Priansa (2016:283) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Ginting, 2016; 7).

Berdasarkan dari uraian di atas menurut para ahli dapat disimpulkan etos kerja merupakan kepribadian, semangat, perilaku atau rasa tanggung jawab dari seseorang maupun kesadarannya untuk menaati semua peraturan yang ada.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Individu yang memiliki motivasi yang tinggi menjadi suatu pandangan sikap yang tentunya didasari oleh keinginan mereka untuk menjadi ke hal yang lebih baik lagi

2. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat memberi contoh yang baik dalam etos kerja, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan berkaitan dengan pembentukan karakter dari etos kerja.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi bisa mempengaruhi etos kerja, budaya adalah kebiasaan yang dilakukan, jadinya budaya organisasi kita baik pasti bisa dicontoh oleh karyawan yang ada.

4. Keterampilan

5. Manajemen Kepemimpinan

6. Tingkat Penghasilan

7. Gaji dan Kesehatan

3. Indikator – indikator Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015 : 77), dimensi etos kerja dapat menjadi 3 yaitu :

1. Kerja keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan

sebuah hasil dengan menggunakan energy sendiri sebagai input (etos kerja). Indikatornya meliputi, kerja, amanah dan panggilan.

2. Kerja cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi : kerja seni, kerja kehormatan.

3. Kerja ikhlas

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

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (2016:29) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai factor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah factor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya (Meoheriono, 2016). Sundari (2019)

menjelaskan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja di sebuah instansi. Hasil kerja adalah suatu perolehan atau penyelesaian dari suatu tugas yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Sedangkan penilaian atas kerja yaitu evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dalam mengukur kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penyelesaian tugas yang telah di berikan.

Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Afandi (2018:83) 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Arifin dkk (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Maier (2015:124) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. *Gilbert* (2015:124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, dimana apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tepat maka pada akhirnya berimbas kepada semakin baiknya kinerja pegawai di kantor. (*Mandery & Lengkong, 2015*).

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) :

1. Kemampuan dan keahlian, kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja, rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur. Mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan, gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku oleh organisasi

3. Indikator- Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Namawi (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan pada periode sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan perusahaan.
2. Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas, yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode dengan standar kuantitas yang ditentukan perusahaan.
3. Mampu berprestasi yaitu semua karyawan diharapkan mampu berprestasi dalam melaksanakan tugas pada perusahaan.
4. Selalu menjadi yang terbaik yaitu semua karyawan diharapkan berkompetensi menjadi yang terbaik dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
5. Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja yaitu semua karyawan diharapkan selalu memiliki kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” yang telah dilakukan oleh Aisah (2020). Yang mendapatkan hasil Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan untuk

menguji hipotesis adalah regresi linear dengan populasi penelitian karyawan tetapyang ada di Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang dengan jumlah 60 orang. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan) sebesar 1.982, PrK (Perilaku Kepemimpinan) sebesar 0.682 dan OK (Orientasi Kepemimpinan) sebesar 0.554 berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan salah satu bank perkreditan rakyat sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” yang telah dilakukan oleh Efendi (2020) yang mendapatkan hasil Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena memiliki pengaruh yang besar untuk peningkatan kinerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai hal seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebesar 100 karyawan koperasi PP Almunawwir Yogyakarta yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian sebagai berikut: 1). Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%, Sedangkan sisanya 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diprediksi

atau di luar model penelitian ini.

3. Penelitian sebelumnya berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam” yang telah dilakukan oleh Trenggono dkk (2018). Yang mendapatkan hasil Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mencakup PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berasal dari data primer yang telah dikumpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pihak atasan dan karyawan yang terlibat dalam proses pekerjaan di Telkom Indonesia Kota Batam yang jumlahnya sebanyak 113 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden setelah menggunakan rumus slovin (2007) dengan teknik random sampling. Dari hasil nilai koefisien menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja) adalah 61, 9% yang ditunjukkan oleh nilai R-Square, sisanya 38, 1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji test simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.
4. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai

variabel intervening” yang telah dilakukan Siagian & *Khair* (2018) yang mendapatkan hasil Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara dengan jumlah 103 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

5. Penelitian sebelumnya berjudul “ Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*” yang telah dilakukan oleh Lamere dkk (2021) yang mendapatkan hasil Penelitian bertujuan untuk mengetahui analisi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Tanimbar dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Tanimbar sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner (angket), analisis data dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.2. 8. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Etos Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.
6. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang telah dilakukan oleh Hasibuan & Silvy (2019) yang mendapatkan hasil disiplin kerjamemiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

7. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Disiplin Dan *Professionalisme* Guru Terhadap Kinerja Guru” yang telah dilakukan Rosmawati dkk (2020). Yang mendapatkan hasil Tujuan penelitian ini yaitu untuk: 1) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru; 2) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru; 3) mengetahui dan mendeskripsikan disiplin guru dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa: 1) disiplin guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru; 2) *profesionalisme* guru berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) disiplin guru dan *profesionalisme* guru berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru.
8. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” yang telah dilakukan oleh Herlambang dkk (2018). Yang mendapatkan hasil Penelitian ini meninjau lebih jauh bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarkan pada sampel sebanyak 25 responden. Hasil dari data yang telah diperoleh dianalisa

dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan (F) dan parsial (t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Semua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, disiplin kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

9. Penelitian sebelumnya yang berjudul “ Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo area manado” yang telah dilakukan Sumaki (2015) yang mendapatkan hasil setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado dengan sampel sebanyak 51 karyawan. Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Budaya Organisasi

berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Para Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado sebaiknya lebih memperhatikan Disiplin Kerja dan Komunikasi yang ada sehingga pekerjaan yang diberikan bisa terlaksana dengan baik dan para karyawan bisa mempunyai kinerja yang baik.

10. Penelitian sebelumnya yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera) yang telah dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) yang mendapatkan hasil Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort” yang telah dilakukan oleh Tawal dkk (2020). Yang mendapatkan hasil Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort; dan Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort. Pihak manajemen dan para karyawan dari

Tasik Ria Resort harus mempertahankan dan meningkatkan etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi organisasi di resort ini sehingga kinerja karyawan tetap baik dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE” yang telah dilakukan Hadiansyah & Yanwar (2015)

Untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Karyawan yang bermutu dan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi adalah karyawan yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji teoritik mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Untuk menguji pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda dengan menyebar 132 kuesioner pada karyawan PT. AE. Setelah dianalisis didapatkan hasil R square 0.724 dengan signifikansi ($p < 0.05$), yang berarti etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.4%.

13. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota

Bogor” yang telah dilakukan oleh Nurjaya dkk (2021). Yang mendapatkan hasil Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,628 > 2,002)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

14. Penelitian sebelumnya berjudul “ Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan” yang dilakukan oleh Sukmawati dkk (2020) yang mendapatkan hasil Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajiri n Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling

jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

15. Penelitian sebelumnya yang berjudul “ Pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan” yang dilakukan Aqsariyanti (2019) yang mendapatkan hasil Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti etos kerja tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti iklim organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima karena iklim organisasi merupakan variabel dominan.