

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya juga nilai potensi yang memiliki unsur tertentu dalam kehidupan bisa bersifat *fisik* ataupun *non fisik*.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (*rasio, rasa, dan karsa*). Semua potensi *SDM* tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa *SDM* sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Gary, (2015:3) mengatakan.

*“Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus*

*relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.*

Menurut Mangkunegara, (2015:157) “Pengelolaan karyawan secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan pengembangan karirnya”.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) “Sumber Daya Manusia suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Maka dari itu sumber daya manusia adalah sumber daya manusia dalam perusahaan tentunya tata kelola perusahaan akan lebih terawasi dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia dalam perusahaan dapat mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan dalam evaluasi pekerja yang dilakukan secara rutin akan terlaksanakan dengan baik dan juga tepat untuk mencapai strategi perusahaan.

## B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat *MSDM*, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen

sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2016:10) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Daryanto, (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia :

*“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”*

Sedangkan Menurut Yusuf & Hamali, (2018:2) menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.”

Manajemen Sumber daya manusia adalah fungsi dari sebuah perusahaan yang memiliki divisi, tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan dengan menerapkan sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan dan seluruh nilai budaya perusahaan dan dapat

memberikan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang solid dalam pemberdayaan karyawan di perusahaan.

### C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang perlu dipraktikkan dalam sebuah perusahaan agar pengelolaan perusahaan dapat tersistem secara efisien dan memiliki tujuan yang ingin dicapai dan realisasikan melalui Manajemen sumber daya manusia, Menurut Daryanto, (2017:20) manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan
2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*) Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

#### D. Peran Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia banyak memiliki peran penting dalam berdirinya sebuah perusahaan yang terkait dengan ketenagakerjaan. Sebuah perusahaan tidak akan berdiri tanpa adanya para karyawan perusahaan tersebut yang membantu kinerja perusahaan kearah yang lebih baik, berikut beberapa peranan penting Menurut Malayu, (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesifcation, job reqrutment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.

#### E. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan, untuk menciptakan suatu usaha yang terencana dan sistematis. Pemimpin perlu menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan kepemimpinan yang tepat dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Menurut Umi dan Hartono, (2016:48) “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Judge, (2015:410) “Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan”.

Menurut Vera dan Wahyudin (2016:49)

*“Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan”.*

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias dengan arahan di bawah pengawasan menuju pada pencapaian sasaran perusahaan.

Dalam suatu perusahaan kepemimpinan memegang peranan sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan karyawannya dalam mencapai tujuan, perusahaan yang terdiri dari sekumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, penting artinya bagi pemimpin selaku pusat penggerak karyawan dan berusaha mengetahui keinginan karyawannya agar dapat mendorong. Kepemimpinan mengandung pengertian menggerakkan dan membimbing, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap, strategi yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam membangun motivasi pegawai untuk memenangkan persaingan dalam strategi persaingan antar perusahaan”.

Dari pendapat di atas bahwa kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin untuk karyawannya ketika pemimpin berusaha untuk mengembangkan kinerja karyawannya. Kepemimpinan juga merupakan tindakan pimpinan saat di dunia kerja dimana menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam kompetennya menaungi karyawannya baik buruknya tindakan pemimpin saat berada pada waktu kerja tersebut itu untuk membangun kinerja yang baik, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang

mengarahkan setiap proses kinerja, dominan disukai oleh seluruh karyawannya, dan mereka dengan semangat mementingkan pelaksanaan tugas, kerjasama untuk mencapai target perusahaan. Dalam kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

#### 1. Teori Kepemimpinan

Menurut Aan Giley, (2015:95) Kepemimpinan bersumber dari teori yang dimodifikasi sesuai karakteristik masing-masing teori, yaitu :

##### 1. *Trait Factor Theory*

Teori ini didasarkan pada sifat faktor yang difokuskan pada penemuan Gaya yang universal yang cocok untuk semua situasi.

##### 2. *Leadership Style Theory*

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

##### 3. *Leadership Skill Theory*

Pendekatan mengambil keputusan berpusat pada kepemimpinan. Pendekatan keterampilan menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengetahuan tertentu yang diperlukan untuk memimpin secara efektif.

##### 4. *Situsal Leadership Theory*

Teori ini mengembangkan pendekatan kepemimpinan menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kepemimpinan adaptif yang



mixed mendelegasikan, mendukung melatih, dan mengarahkan sesuai keadaan.

#### 5. *Contingency Theory*

Istilah “kontingensi” digunakan untuk mencerminkan seberapa baik gaya pemimpin sesuai konteks. Teori *contingensi* menggambarkan situasi baik kepemimpinan tugas termotivasi.

#### 6. *Path-Goal theory*

*Path-Goal Theory* menggunakan penelitian tentang motivasi untuk mendapatkan tujuan organisasi yang dicapai. Tujuan dari *Path-Goal Theory* adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada motivasi.

#### 7. *Leader Member Exchange (LMX) Theory*

Teori *LMX* menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang berpusat pada interaksi antara pemimpin dan pengikut hubungan antara keduanya adalah berpusat pada kepemimpinan.

#### 8. *Transformasional Leadership Teory*

Kepemimpinan transformasi melibatkan nilai-nilai, etika dan tujuan jangka panjang. Hal ini melibatkan memperlakukan bawahan sebagai “manusia penuh” dan dimasukan kepemimpinan kharismatik dan visioner

## 2. Indikator Kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Menurut Kartono,

(2017:12), menyatakan “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.” Ada sejumlah indikator Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan

Bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

3. Tipe-tipe Kepemimpinan

Banyak perusahaan yang menganggap bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaannya sudah sesuai dengan harapan dari para karyawannya. Tetapi pada kenyataannya sistem yang sudah diterapkan tersebut tidak sesuai dengan harapan para karyawannya, realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Sebagaimana menurut Hidayat, (2018:144) mengemukakan bahwa perilaku

kepemimpinan atau tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu :

a. Tipe otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan kelakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. Tipe kendali bebas atau masa bodo

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya.

c. Tipe paternalistik

Pemimpin yang paternalistik peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai atasan yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk,

memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

d. Tipe kharismatik

Pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

e. Tipe militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f. Tipe pseudo-demokratik

Tipe ini disebut kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe ini dengan adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran- sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk

memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin.

g. Tipe demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saransaran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

## F. Etika Kerja

Etika berasal dari kata *Yunani ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap dan juga cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah taetha, yang berarti adat istiadat. Dalam hal ini kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: *mos* (bentuk tunggal), atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, watak, tabiat, akhlak dan cara hidup.

Etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang moralitas. Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka atau sebagai sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan,

termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Dimanapun kita berada kita selalu dihadapkan pada etika, termasuk dalam lingkungan kerja. Karena etika juga sangat penting dalam dunia kerja, hal ini dikarenakan etika menjadi kunci atau panduan kita dalam profesionalisme kerja.

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Etika kerja ini dibuat untuk karyawan agar karyawan menjadi lebih disiplin dengan menaati etika yang berlaku di tempat kerja sehingga dapat memperlancar kinerja sehari-hari.

Etika kerja Menurut Ginting, (2016:7)

*“etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.”*

Menurut Jufrizen, (2017: 151) “Etika kerja yang baik akan membuat seseorang tidak bosan dengan rutinitas atau pekerjaannya, bahkan mampu meningkatkan kinerja ataupun prestasi kerja orang tersebut.”

Etika kerja Menurut Ridwan, (2018:146)

*“Etika kerja dapat diartikan sebagai terciptanya keyakinan sesuai dengan dasar-dasar saat pelimpahan kekuasaan pada sebuah organisasi yang akan memotivasi anggota organisasi agar pengembangan ide-ide untuk organisasi tersebut segera terlaksana,*

*percaya diri dalam pengambilan keputusan, serta mengadakan perubahan sehingga akan memaksimalkan kinerja organisasi.”*

Berdasarkan pendapat para ahli bahwa etika kerja adalah sifat atau watak baik dari seorang karyawan maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi ataupun perusahaan. Juga kesadaran moral dalam bekerja yang menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi. Dari pengertian di atas bahwa etika kerja adalah acuan atau aturan norma yang dijadikan pedoman dalam bekerja, dimana aturan tersebut dimiliki oleh setiap perusahaan untuk diikuti oleh seluruh karyawan termasuk pimpinan, sehingga akan mampu membentuk nilai moral yang baik dan etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor.

#### 1. Fungsi Etika Kerja

Fungsi dari adanya etika kerja adalah agar seseorang memiliki semangat dalam bekerja yang membuat ia belajar banyak hal dalam dunia profesionalitas, serta memberinya ruang untuk mengembangkan potensi diri bahkan kemampuan dalam kepemimpinan.

Menurut Jufrizen, (2017:151) terdapat beberapa fungsi etika kerja bagi seorang karyawan, yaitu:

##### a. Memotivasi

Memotivasi terjadinya kegiatan Etika kerja dapat berperan untuk memotivasi agar terjadinya kegiatan atau aktivitas. Etika kerja



akan menimbulkan keinginan individu atau kelompok dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai target yang diinginkan.

b. Penyemangat

Penyemangat pada kegiatan Ketika menjalankan suatu kegiatan dalam kehidupan baik secara individu maupun kelompok, etika kerja akan membuat orang tersebut menjadi semakin bersemangat ketika menjalankan kegiatan tersebut demi tercapainya suatu tujuan.

c. Penggerak etika Kerja

Penggerak etika kerja mampu menggerakkan individu maupun sekelompok orang supaya bersedia untuk mengerjakan sesuatu agar mendapatkan hal yang diinginkan sehingga timbul persetujuan pencapaian target dalam bekerja.

2. Ciri-ciri Karyawan dengan Etika Kerja

Sikap dan tindakan seseorang dalam bekerja akan menjadi gambaran kinerjanya secara umum. Berikut ini adalah ciri-ciri seseorang yang memiliki etika kerja yang baik:

- a. Menghargai waktu ; seseorang yang memiliki *work ethic* yang baik akan sangat menghargai waktu karena menyadari bahwa setiap waktu yang berlalu tidak akan kembali lagi.
- b. Memiliki komitmen ; komitmen merupakan penggerak perilaku seseorang menuju arah tertentu yang diyakininya. Setiap komitmen

akan ditentukan oleh tekad dan keyakinan seseorang sehingga menghasilkan vitalitas dan gairah.

- c. Memiliki moralitas yang bersih (Ikhlas) ; dalam hal ini, nilai keikhlasan merupakan salah satu kompetensi moral seseorang. Ikhlas adalah bentuk dari kasih sayang, cinta, dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara seseorang melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.
- d. Memiliki kejujuran ; sikap jujur berkaitan dengan moral seseorang, yaitu sesuatu yang datang dari dalam kalbu. Kejujuran bukan karena keterpaksaan, tetapi suatu panggilan dari sebuah keterikatan.
- e. Memiliki konsistensi ; dalam hal ini, konsisten merupakan kemampuan untuk terus menerus bersikap taat dan mampu mempertahankan prinsip meskipun menghadapi berbagai risiko. Kemampuan ini juga mencakup kemampuan dalam mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif.

### 3. Manfaat Etika Kerja

Secara umum etika kerja memiliki manfaat sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku

bertujuan sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu.

Menurut Ernawan, (2016:14) manfaat etika kerja adalah:

- a. Pendorong Timbulnya Perbuatan Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan
- b. Penggairah dalam Aktivitas Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
- c. Penggerak Seperti mesin bagi mobil besar, Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

#### 4. Indikator Etika Kerja

Menurut Ernawan, (2016:106) “Etika berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggung jawab, dan keadilan sosial.” Adapun indikator etika kerja pada penelitian ini diambil menurut adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan ikhlas Bekerja dengan ikhlas berarti bekerja dengan penuh kerelaan. Setiap pekerja harus menyadari setiap pekerjaan yang dikerjakannya adalah kemaunnya sendiri, bukan paksaan. Pekerja akan

melakukan pekerjaannya, dan tentu saja pihak perusahaan akan membayar apa yang telah menjadi kewajibannya memberi upah atau gaji dengan tepat waktu kepada karyawan.

b. Bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab

Dengan ketekunan, serunit apapun pekerjaannya, pasti akan terselesaikan dengan baik. Bertanggung jawab atas hasil kerja, tindakan dan keputusan yang dibuat. Pekerja yang bertanggung jawab akan melaksanakan tugasnya dengan bersungguh – sungguh, bertindak berdasarkan profesionalisme, serta patuh dan setia dalam melaksanakan tugas.

c. Bekerja dengan semangat dan disiplin.

Semangat mempunyai dorongan yang tinggi untuk senantiasa meningkatkan prestasi dan bersedia menerima nasihat atau teguran. Disiplin berarti tertib dalam tindakan, patuh dan taat kepada peraturan perusahaan dengan disiplin akan menjamin produktivitas kerja.

d. Bekerja dengan kejujuran dan dapat dipercaya

Memenuhi janji dan secara tetap memenuhi patokan kejujuran, ketulusan hati, atas segala tindakan dan pernyataan kita.

e. Berkemampuan dan bijaksana

Meningkatkan keterampilan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain, berupaya menambah luas ilmu pengetahuan, dan bertindak dengan berhati-hati dengan terus belajar dan menggali ilmu

pengetahuan. Bijaksana dalam arti terbuka dan responsive terhadap perubahan, sanggup menerima dan memberi kritikan yang membangun, membuat pertimbangan yang teliti sebelum memutuskan suatu keputusan, bersabar dalam menghadapi masalah dan tenang dalam menanggapi tekanan.

- f. Bekerja dengan memperhatikan kepentingan umum.

Artinya kita mendukung peraturan hukum dan memenuhi tanggung jawab kepada masyarakat, serta tidak boleh merugikan kepentingan umum.

#### G. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja berasal dari pengertian kinerja. Ada pula yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian dan kinerja merupakan gambaran dari pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan, tujuan, dan misi yang dicapai melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi atau nonmateri, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan kinerja yang tinggi, maka segala yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuan dapat segera direalisasikan.

Meskipun demikian, tetapi tidak semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi, terdapat berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Menurut beberapa pakar tentang pengertian kinerja yang sangat berpengaruh di perusahaan. Menurut 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”.*

Menurut Suparno Eko Widodo, (2015:131) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hamali, (2016:98) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”

Dari beberapa pendapat para ahli bahwa kinerja adalah cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan dan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau perusahaan.

## 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor kinerja terdiri faktor *internal* dan faktor *eksternal*. faktor *internal* adalah faktor yang dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan karyawan itu termasuk dalam tipe pekerja keras, sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja buruk disebabkan oleh kemampuan rendah dan karyawan tersebut tidak ada upaya-upaya untuk memperbaiki skill atau kemampuannya.

Faktor Eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja perusahaan.

Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat di mana ketiga komponen *Human performance: ability x motivation, Motivation: attitude x situation, Ability: knowledge x skill*, ketiga komponen tersebut harus ditanamkan di dalam diri karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Prabu Mangkunegara, (2015:67) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki (*IQ*) di atas rata-rata (*IQ 110 – 120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- b. Faktor Motivasi, Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Karyawan yang bersikap positif (*pro*) terhadap kinerjanya menunjukkan motivasi kerja tinggi. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (*kontra*) terhadap prestasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Prestasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

## 2. Faktor-faktor mempengaruhi Lingkungan Kinerja

Kinerja yang perlu dimiliki karyawan harus ditimbulkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena kinerja yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja ikut menunjang maka mencapai kinerja yang lebih mudah. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:50) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

### a. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika



kinerja tersebut memiliki tingkat ketrampilan baik, karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

c. Lingkungan Organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan teknologi dan manajemen.

3. Meningkatkan Kinerja

Menurut Priansa, (2017:52) "meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana, tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya". Sistem penilaian kinerja suatu perusahaan tentunya menginginkan dan bahkan menuntut agar seluruh pegawainya di semua jajaran perusahaan menampilkan kinerja terbaiknya menggunakan aspek kualitas kerja, produktivitas kerja, ketepatan waktu kerja, kerjasama, dan inisiatif.

Ada empat tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja menurut Priansa, (2017:52), yaitu:

- a. Memulai tugas-tugas yang dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintang keberhasilan.
- b. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
- c. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
- d. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

#### 4. Indikator – indikator kinerja

Menurut Afandi, (2018:89)

*“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”.*

Adapun indikator-indikator kinerja pegawai di perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- b. Kualitas hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- e. Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## H. Penelitian terdahulu

Dalam Penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar mengetahui persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas mengenai kepemimpinan dan etika kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berikut ini tabel 2.1 mengenai beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal.

**Table 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	M. Ramadona, 2019 September Vol. 6 No. 1 DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v6i1.4618">http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v6i1.4618</a>	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. PILAR ADI PRATAMA	Tujuan Penelitian bertujuan mengetahui tinggi rendahnya etos kerja karyawan sangat dipengaruhi gaya kepemimpinan suatu perusahaan, Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif yang	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan pada PT Pilar Adhi Pratama. Hal ini dibuktikan dengan besarnya thitung>tabel dengan taraf

No	Nama Penelitian/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
			menggunkan sample jenuh.	kesalahan 0,05 yaitu 5,013> 2,015
2	Kojo victor P.K., Happy.Y. Mogot, 2019 Januari Lengkong ISSN 2303-1174Vol.7 No.1, Hal. 881 – 890 DOI: <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915">https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915</a>	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN CABANG MANADO	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Etos Kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado, secara parsial Etos Kerja Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado dan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi serta Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado.
3	Desky, 2014 Desember Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh Lhokseumawe Vol. 8, No. 2, DOI :	PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINA N TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM LEPAS LHOKSEUMWE	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan antara etos kerja islami dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapaun jenis penelitian ini	Hasil analisis Penelitian menunjukan bahwa: etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Penelitian/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	<a href="https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.459-478">https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.459-478</a>		adalah penelitian Eksplanasi (Explanatory research). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus.	
4	Hartono1 Jopie Jorie Rotinsul, 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado  ISSN 2303-1174  DOI : <a href="https://doi.org/10.35794/emba.3.2.2015.9246">https://doi.org/10.35794/emba.3.2.2015.9246</a>	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INTI CITRA RASA MANADO	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial maupun simultan.	Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
5	Agus garnida, 2015 April ISSN : 2355-0295 Vol III. No. 1 DOI: <a href="https://doi.org/10.31294/jeco.v3i1.65">https://doi.org/10.31294/jeco.v3i1.65</a>	PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI	Tujuan Penelitian ini adalah untuk: Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawaiserta menganalisis pengaruh etos kerja	Hasil Penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BSM ; selain itu ditemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BSM

No	Nama Penelitian/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja pegawai	
6	Ariyanti, 2018 STIE IPWIJA Vol 8, No 2 DOI : <a href="https://doi.org/10.35968/m-pu.v8i2.233">https://doi.org/10.35968/m-pu.v8i2.233</a>	PENGARUH ETIKA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LION AIR	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan ,etos kerja dan kepemimpinan dalam profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Lion Air	Hasil penelitian menyebutkan bahwa etos kerja, kepemimpinan dan profesionalisme secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lion Air. Dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,717 berarti ketiga variabel bebas memberikan pengaruh/kontribusi 71,7% terhadap peningkatan kinerja, sisanya 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain
7	R.Noor Indah, 2017 Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Jakarta, Universitas Muria Kudus ISSN 2303-1174 DOI : <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32510">https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32510</a>	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAS MEDIA INFORMATIKA JAKARTA	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta. Pengumpulan data menggunakan metode sensus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta dengan tingkat hubungan rendah.

No	Nama Penelitian/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
8	Bhastary Dwipayani, 2020 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahkota Tricom Unggul Vol 3, No 2 ISSN 2623-2634 DOI : <a href="http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5287">http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5287</a>	PENGARUH ETIKA KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan
9	Ramadani Fitria & amin Effendy, 2020 Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Vol 3, No 3  DOI : <a href="http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4864">http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4864</a>	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. MODERNLAND REALTY, TBK)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda sebesar $r = 0,679$ yang berarti hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) tersebut diperoleh sebesar 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar



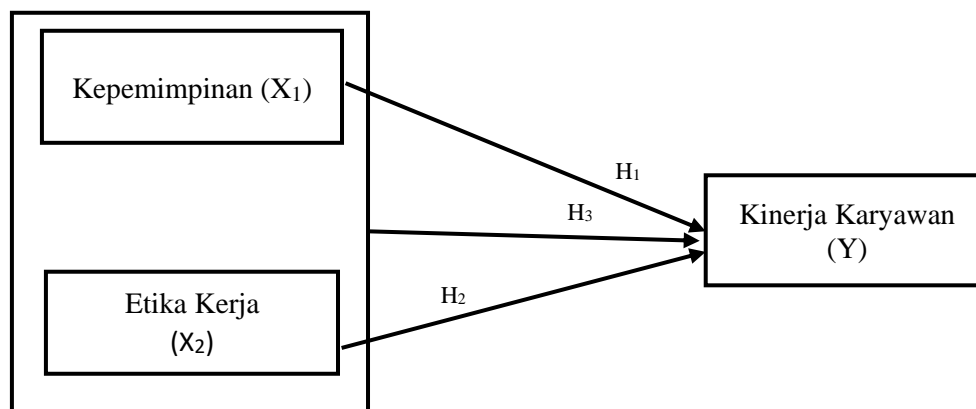
No	Nama Penelitian/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
			karyawan PT Modernland Realty Tbk	46,2%, sedangkan selebihnya 53,8% dipengaruhi faktor- faktor lain. Adapun hasil uji F dapat diperoleh nilai f hitung > f tabel yaitu 36.018> 2,68 dan nilai sig 0,000 < 0,005. "Maka, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modernland Realty Tbk"
10	Ramadani Fitria & amin Effendy, 2020 Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Vol 3, No 3 DOI : <a href="http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4864">http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4864</a>	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. MODERNLAND REALTY, TBK)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan, motiv asi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Modernland Realty Tbk.	Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda sebesar $r = 0,679$ yang berarti hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) tersebut diperoleh sebesar 46,2%.  Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 46,2%, sedangkan selebihnya 53,8% dipengaruhi faktor- faktor lain. Adapun hasil uji F dapat diperoleh nilai f hitung > f tabel yaitu 36.018> 2,68 dan nilai sig 0,000 <

No	Nama Penelitian/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
				0,005. "Maka, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modernland Realt Tbk"

### I. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Menurut Sugiyono, (2017:60) "Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting." Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung dengan kepemimpinan dan etika kerja.

Kerangka pemikiran digunakan agar penelitian dan penulisan laporan dapat tersusun dengan sistematis. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif, kualitatif dan sampling jenuh. Berikut bagan Kerangka Konseptual dalam penelitian ini :



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Etika Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Dalam penelitian menggunakan 2 jenis Variabel, yaitu Variabel bebas (*Independent*) dan Variabel terikat (*Dependent*). Variabel bebas tidak terpengaruh oleh Variabel terikat sehingga variabel bebas adalah variabel yang membangun variabel nya sendiri dalam suatu komponen atau eskperimen, sedang variabel terikat tidak bisa berkembang tanpa adanya variabel bebas.

1. Variabel *Independen* (Variabel Bebas) Yaitu variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepemimpinan ( $X_1$ )
  - b. Etika Kerja ( $X_2$ )
2. Variabel *Dependen* (Variabel Terikat) Yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya faktor lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :
- a. Kinerja Karyawan (Y)

## J. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2015:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, Hipotesis penelitian ini merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan, melalui penelitian Berdasarkan Gambar 2.1 kerangka konseptual diatas maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan sebuah perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan dalam menjalankan tugas sesuai wewenang perusahaan. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadirkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja. Faktor

kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau perusahaan. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga.

Pada penelitian Fitri Setiawati dan Asep Ferry Bastian (2020) menyatakan bahwa Hasil penelitiannya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat membuka jalan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

Susiati Purwaning Utami dan Aditya Nanda Wihardi,dkk (2015), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika ditetapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

H1 : Kepemimpinan ( $X_1$ ) & Kinerja karyawan (Y)

Terdapat pengaruh parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor.

## 2. Pengaruh etika kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Dengan adanya etika kerja yang tinggi, tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mouren Bawelle dan Janjtje Sepang (2016) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. BRI cabang Tahuna. Selain itu etos kerja merupakan variabel yang pengaruhnya terbesar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Ini berarti bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian terdahulu Ariacha Octarina, (2015) etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja karyawan pada sebuah perusahaan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pentingnya etika kerja bagi karyawan menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja. Etos kerja yang tinggi juga merupakan

salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja yang baik dan positif pula

H2 : Etika kerja ( $X_2$ ) & Kinerja karyawan (Y)

Terdapat pengaruh parsial antara etika kerja terhadap kinerja karyawan di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor.

3. Pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan etika kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari pencapaian yang ingin di raih melalui usaha yang dibantu oleh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas peranan kepemimpinan dalam mengatasi jalannya perusahaan. Seorang pemimpin berusaha memberikan arahan untuk memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain peran kepemimpinan terdapat etika kerja yang mempengaruhi jalannya suatu perusahaan karena karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dalam melakukan tugasnya dapat menimbulkan hal positif dalam lingkup kerja maupun individual dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik. Menurut Indra Praja , Aris Suparman W, (2015). Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Sleman dengan hasil kepemimpinan dan etos kerja memiliki pengaruh secara signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai

Etika kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat mengerjakan kewajiban sebagai karyawan secara optimal dan dapat mencapai tujuan secara efisiensi dalam suatu kinerja di sebuah perusahaan. Kemampuan para karyawan yang mengetahui pentingnya etika kerja dalam suatu perusahaan terhadap karyawan yang memiliki komitmen dan semangat yang tinggi dalam tanggung jawab yang sedang dijalankan disuatu tugas dalam perusahaan.

H3 : Kepemimpinan ( $X_1$ ) Etika kerja ( $X_2$ ) & Kinerja karyawan ( $Y$ )

Terdapat pengaruh simultan antara kepemimpinan dan etika kerja terhadap kinerja karyawan di Nissan Datsun cabang Yasmin Bogor.