

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi bagi ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹⁴

b. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator yakni sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan akan diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajawali Pers, 2017) Hlm, 7

tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan syarat pertama dalam kinerja, memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik. Memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu

melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasinya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.¹⁵

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Prawirosentono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apayang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) Hlm, 101-105

3. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat tanggapan atau perhatian yang positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.¹⁶

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berhubungan dengan suatu tugas atau pekerjaan artinya dapat (kata sifat atau keadaan) dalam melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa yang diinginkan. Kata jadi kemampuan yakni dengan sendirinya juga kata sifat atau keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melakukan tugas dan pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan yang telah ada.

Senada dengan Robbins, Greenberg dan Baron memberikan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Setiap orang berbeda dalam hubungannya dengan dengan sejumlah kemampuan, namun dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu *Intellectual abilities* dan *Physical abilities*. Hanya ditekankan oleh mereka bahwa dalam *Intellectual abilities* termasuk mewujudkan berbagai tugas kognitif.¹⁷

¹⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, Hlm 176-178

¹⁷ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi...*, Hlm 93

b. Indikator kemampuan

Untuk mengetahui bagaimana seorang pegawai mampu atau tidaknya dalam melakukan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah ini. Indikator menurut Fitz sebagai berikut:

1. Kemampuan Pengetahuan

Kemampuan pengetahuan adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.

2. Kemampuan Keterampilan

Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan status individu dalam organisasi.

3. Kemampuan Sikap

Kemampuan sikap adalah kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.¹⁸

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

Menurut Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuanyakni sebagai berikut:

1. Faktor Pendidikan Formal

¹⁸Lu'Luwatin Rosadiana Aprilia, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Service, Jurnal Tourism and Hospitality*, 8 No.1:15

2. Faktor Pelatihan
3. Faktor Pengalaman Kerja¹⁹

d. Macam-macam Kemampuan

1. Kemampuan Intelektual

Intellectual Ability atau Kemampuan Intelektual adalah kepastian untuk melakukan aktivitas mental. Sebagai contoh *test Intelligence Quotient (IQ)* dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan dalam terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Dalam pekerjaan yang menuntut lebih banyak proses infirmasi, semakin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan pekerjaan.

2. Kemampuan Fisik

Physical ability atau kemampuan fisik oleh robbins diberi pengertian sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, *dexterity* (ketangkasan), *strength* (kekuatan), dan karakteristik yang semacamnya. Dengan tindakan yang sama bahwa kemampuan intelektual memainkan peran lebih besar dalam pekerjaan yang kompleks yang menuntut kebutuhan proses informasi, kemampuan fisik mendapatkan kepentingan untuk dengan berhasil melakukan melakukan pekerjaan yang kurang memerlukan

¹⁹Kiki Rindy Arini dan Mochammad Djudi Mukzam, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, 22, No.1:1*

keterampilan dan lebih terstandarisir. Sebagai contoh, pekerjaan dimana keberhasilan menuntut stamina, ketangkasan manual, kekuatan kaki atau bakat sejenis memerlukan manajemen untuk mengidentifikasi kapabilitas fisik pekerja. Ada Sembilan indikator kemampuan fisik yakni:

- a. *Strength* merupakan kekuatan umumnya merupakan tingkatan di mana badan dapat menggunakan kekuatan.
- b. *Flexibility* merupakan kapasitas menggerakkan badan seseorang dengan cara yang cekatan.
- c. *Coordination* merupakan kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian tubuh yang berbeda.
- d. *Stamina* merupakan kapasitas untuk melakukan aktivitas fisik dalam waktu yang cukup lama.
- e. *Speed* mengandung pengertian kemampuan bergerak cepat dan akurat.
- f. *Psychomotor* biasanya menunjukkan kapasitas memanipulasi dan mengontrol objek.
- g. *Sensory* menunjukkan kemampuan yang berkaitan dengan penglihatan dan pendengaran.
- h. *Balance* merupakan kemampuan untuk menjaga keseimbangan meskipun kekuatan untuk melakukan berimbang.²⁰
- i.

²⁰ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi...*, Hlm 94-106

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Terry disiplin merupakan alat penggerak pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan kedisiplinan.

Sedangkan menurut Latainer mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang pegawai hanya merupakan bagian dari persoalan disiplin. Hal ini demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.²¹

b. Indikator Disiplin Kerja

Dalam mencapai hasil yang baik sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, tentu harus adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai pada organisasi atau perusahaan tersebut. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dalam

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009), Hlm 87

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karena hal tersebut akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja, dan mendorong terciptanya tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan dan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu dan sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap aturan perusahaan, hal ini dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku pada saat bekerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dalam dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam suatu perusahaan.²²

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut singodimedji faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

²² Desi Kristiani dan Ria Lestari Pangestuti, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2019) Hlm, 9

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan atauran disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan buat bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan

adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian kepada para pegawainya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:

- d. Saling menghormati
- e. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya

- f. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan
- g. Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.²³

d. Tipe-tipe disiplin kerja

Menurut Handoko disiplin kerja terbagi menjadi tiga tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar dapat mengikuti standar kerja dan aturan kerja sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil dalam menangani pelanggaran terhadap norma atau aturan yang ada dan mencoba untuk menghindari penyelewengan-penyelewengan lebih lanjut lagi. Sebagai contoh tindakan yang dilakukan ini dapat berupa peringatan atau skors. Adapun sasaran tindakan disiplin tersebut yakni untuk mengatasi dan memperbaiki pelanggaran serta mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai.

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya ...*, Hlm 89-92

3. Disiplin Progresif

Merupakan memberikan sanksi atau hukuman yang berat kepada para pegawai yang melanggar aturan secara berulang-ulang kali tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman lebih serius dilaksanakan.²⁴

4. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Menurut asal kata etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang diantara lain berarti adat istiadat (*costoms*) atau aturan-aturan dalam hidup manusia. Etika terkait dengan benar, yang salah dan apa yang seharusnya dan tidak seharusnya dilakukan. Kebiasaan dalam perilaku tindakan manusia ini membentuk pola-pola yang disepakati bersama oleh suatu kelompok masyarakat tertentu.²⁵

Menurut Anoraga etika kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.²⁶Etika Kerja adalah sesuatu yang sangat penting yang digunakan oleh seseorang atau perusahaan untuk dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar aktivitas yang dijalankan tidak merugikan baik dirinya sendiri ataupun orang lain.

²⁴Desi Kristiani dan Ria Lestari Pangestuti, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja ...* hlm, 7-8

²⁵ Willian Chang, "*Etika Dan Etiket Bisnis*", (Yogyakarta: PT Kanisius, 2016), Hlm 3-4

²⁶Sri Langgeng Ratna Sari, *Kinerja Dalam Organisasi*, (Jakarta: Qara Media, 2019) hlm,

b. Indikator Etika Kerja

Menurut Ernawan indikator etika kerja yakni sebagai berikut:

1. Bekerja dengan ikhlas

Bekerja dengan ikhlas berarti bekerja dengan penuh kerelaan. Setiap pegawai harus menyadari pekerjaan yang dilaksanakan adalah karena kemauannya sendiri, bukan paksaan.

2. Bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab

Tekun adalah kesungguhan dalam melakukan pekerjaan organisasi mengembangkan hal yang dapat ditiru atau dicontoh dalam melakukan pekerjaan di organisasi. Sedangkan bertanggung jawab yaitu melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, bertindak berdasarkan profesionalisme, serta patuh dan setia dalam melaksanakan tugas.

3. Bekerja dengan kejujuran dan dapat dipercaya

Dapat dipercaya dan kejujuran itu berarti memenuhi janji dan secara tetap memenuhi patokan kejujuran, ketulusan hati atas segala tindakan dan pernyataan kita.

4. Berkemampuan dan bijaksana

Berkemampuan berarti meningkatkan keterampilan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain, berupaya menambah luas ilmu pengetahuan dan bertindak secara berhati-hati dengan terus belajar dan menggali ilmu. Bijaksana dalam arti terbuka dan responsive kepada perubahan, sanggup menerima dan member

kritikan yang membangun, membuat pertimbangan yang teliti sebelum memutuskan sesuatu tindakan, bersabar dalam menghadapi masalah dan tenang dalam mengalami tekanan.²⁷

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja

Etika kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal yang mempengaruhi etika kerja yakni sebagai berikut:

a. Agama

Pada dasarnya agama adalah sistem nilai, sistem nilai ini pastinya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seorang individu tentunya diwarnai dengan ajaran agama yang dianutnya misalkan seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan umat beragama.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etika kerja dengan tepat, sehingga individu dapat memiliki etika kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etika kerja jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

²⁷Riska Hernayanti Pajar, Mahendra Fakhri, *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung*, Jurnal ..., Hlm, 2623

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi.

Faktor eksternal yang mempengaruhi etika kerja pada umumnya yakni sebagai berikut:

a. Budaya

Masyarakat yang mempunyai sistem nilai budaya maju tentunya etika kerja yang baik dan sebaliknya, masyarakat yang mempunyai sistem nilai budaya yang buruk akan mempunyai etika kerja yang buruk, bahkan bisa saja sampai tidak mempunyai etika kerja.

b. Sosial politik

Baik buruknya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya suatu politik yang mendorong masyarakat agar bekerja keras dan bisa menikmati hasil kerja keras yang mereka kerjakan.

c. Struktur ekonomi

Baik buruknya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur ekonomi, yang bisa menyediakan insentif bagi anggota masyarakat.²⁸

²⁸ Sri Langgeng Ratna Sari, *Kinerja Dalam ...* hlm, 208-210

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Johanes Hartawan Silalahi, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial, berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Gunung	Kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
3.	Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

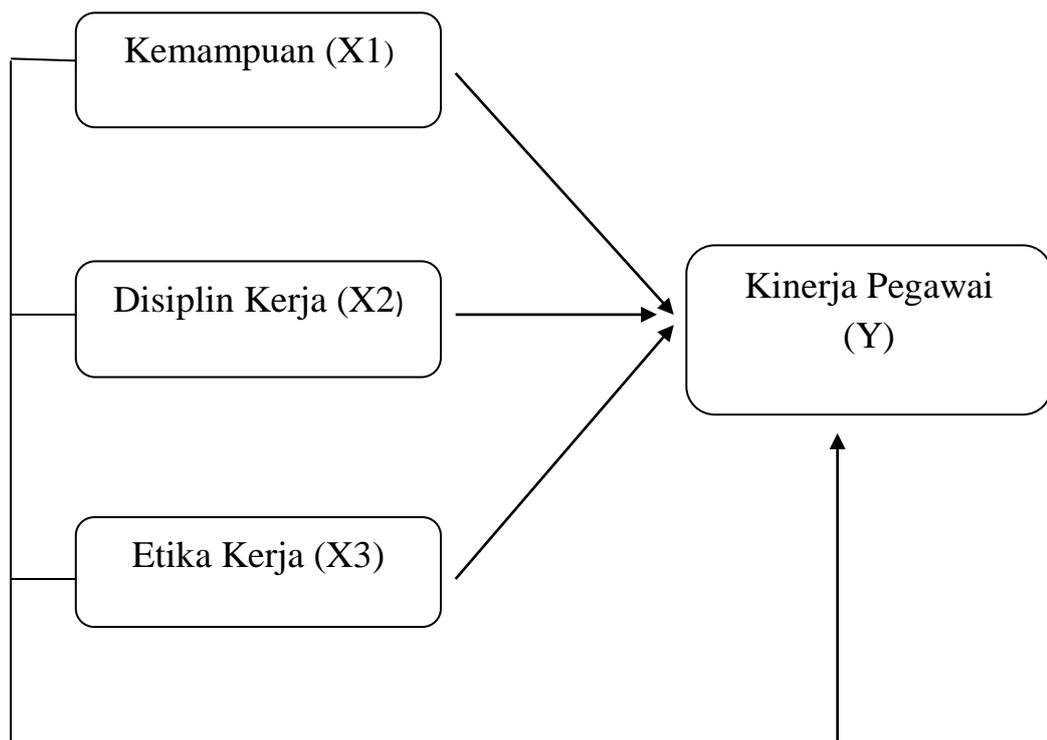
4.	Novira Kurniasari (2014)	Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Riska Hernayati Pajar dan Mahendra Fakhri (2018)	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung	Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Devira Wahyuni Santoso (2018)	Hubungan Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Primer Tursina Surabaya	Etika kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Julita By Paruru,	Pengaruh Disiplin	Disiplin kerja dan

	S.L.H.V. Joyce Lapian, Hendra N. Tawas (2016)	Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado	kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Zainal (2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali	Kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.
9.	Rida Oktari Yanesti (2018)	Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo	Etika kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
10.	Muhammad Taufik Rio Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2020

C. Kerangka Berfikir

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu yang ingin dicapai oleh setiap organisasi atau perusahaan, tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Organisasi atau perusahaan yang produktif yakni perusahaan yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Meningkatkan kinerja melalui pegawai artinya menciptakan iklim yang baik dan harmonis dalam suatu organisasi atau perusahaan kerja yang tinggi.



Sumber : Dikembangkan Oleh Peneliti 2020

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Thoha Kemampuan merupakan salah satu unsure dalam kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman kerja. Kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang tertanam didalam diri seorang pegawai secara benar-benar berdaya guna dan berhasil guna dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.²⁹

Hasil penelitian Johanes dkk dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. RHB Securities, Indonesia) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. RHB Securities, Indonesia.³⁰

Hasil penelitian Julita By Paruru dkk dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.³¹

Hasil Penelitian zainal dengan judul pengaruh pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap

²⁹ Saka Yulis, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekertariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu, Skripsi*, (Bengkulu: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu, 2014), Hlm 11

³⁰ Johanes dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja ...*, Hlm 125

³¹ Julita By Paruru dkk, *“Pengaruh Disiplin Kerja ...*, Hlm 225

kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali menunjukkan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.³²

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dikatakan positif karena semakin tinggi kemampuan maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai.

H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rivai disiplin kerja merupakan suatu alat untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka dapat bersedia merubah perilaku sebagai suatu upaya yang dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati peraturan suatu organisasi atau perusahaan dan aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja.³³

Hasil Penelitian Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Pertamina

³² Zainal, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali*, Jurnal Katalogis,4,No.6:89

³³ Sumiati Paramban, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, *Skripsi*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018), Hlm 19

(Persero) Refinery Unit IV Cilacap) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap.³⁴

Hasil penelitian Hendri Azwar dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grad Inna Muara padang.³⁵

Hasil penelitian Tiya Intan Permata Sari dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai ementrian Pendidikan dan Kebudayaan) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.³⁶

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dikatakan positif karena semakin tinggi disiplin seorang pegawai maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

³⁴ Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, *Pengaruh Disiplin Kerja ...*, Hlm 172

³⁵ Hendri Azwa, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang*, Skripsi, (Padang: Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, 2015), Hlm 1

³⁶ Tya Intan Permata Sari, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018), Hlm 122

Etika adalah suatu cabang penyelidikan normatif (terkait dengan peraturan) yang objek studinya adalah perilaku moral dan immoral manusia. Perilaku moral terkait dengan pikiran, perkataan, dan perbuatan yang sesuai dengan kaidah moral, sementara itu, perilaku immoral adalah tindakan yang tidak cukup baik dalam konteks moral.³⁷

Hasil penelitian Riska Hernayanti Pajar dan Mahendra Fakhri dengan judul pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan rumah makan ponyo cinunuk Bandung menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan rumah makan ponyo cinunuk Bandung.³⁸

Hasil penelitian Marke Bageate Manik dengan judul pengaruh etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Kota Medan menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Kota Medan.³⁹

Hasil penelitian Jaka Parwanta dan Alwi Suddin dengan judul analisis pengaruh motivasi kerja dan etika kerja pada kinerja karyawan

³⁷ Willian Chang, *Etika Dan Etiket ...*, Hlm 16

³⁸ Riska Hernayanti Pajar, *Mahendra Fakhri, Pengaruh etika Kerja ...*, Hlm 2621

³⁹ Marke Bageate Manik, *Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengeloaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan, skripsi*, (Medan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 2017), Hlm 80

dengan masa kerja sebagai variable moderasi menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁰

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dikatakan positif karena semakin baik etika kerja seorang pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai.

H3 : Terdapat pengaruh yang Positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kinerja pegawai.

⁴⁰ Jaka Parwanta, Alwi Suddin, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan,15,No.3: 320