

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Cooper mengungkapkan kinerja/ prestasi kerja adalah “ *A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like*”. Artinya kinerja atau prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuanyang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹

2. Teori Kinerja

Menurut Siagian kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.²

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2010), Hlm 159

² Muhammad Rio Firdaus, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai, Studi Kasus Pada Puskesmas Pisangan*, Skripsi, Jakarta:2016, Hlm 13

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Biasanya yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Wibowo mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong Dan Baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁴ Mohammad Pabundu (2006) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Rivai (2006) kinerja memiliki arti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.⁵ Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), Hlm 67

⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2014) Hlm 7

⁵Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), Hlm.88

perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁶

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.⁷

Dari beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi, dimana hasil pekerjaan tersebut mengenai kualitas dan kuantitas kerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara memberikan uraian terhadap unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu :⁸

1. Kualitas kerja

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

⁶ Veithzal Rivai Zainal, Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), Hlm 406

⁷ Novitasari, *Pengaruh Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penggadaian Syariah Simpang Patal Palembang*, "SKRIPSI" 2017, Hlm 28

⁸ Zainal Arifudin, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri*, "Jurnal", Fakultas Ekonomi Univ Nusantara PGRI Kediri, Simki Economic.Vol.01 No. 04 Tahun 2017 ISSN BBBB-BBBB, Hlm 6

2. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Tanggung jawab

Seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik diluar maupun didalam pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpamenunggu perintah.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Namun kenyataannya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri

ataupun organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil ataupun organisasi menurut **Kasmir** adalah sebagai berikut:⁹

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lancar dan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian juga sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang/karakter yang dimiliki seorang pekerja.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak

⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia(teori dan praktik)*, cetakan ke-1, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2016), Hlm 190-193

perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya seorang pemimpin dalam menghadapi suatu masalah serta menyelesaikan masalah tersebut dan cara memerintah bawahannya untuk melakukan tugas yang telah diberikan.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

k. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁰ Keberhasilan yang dicapai sebuah organisasi tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu yang mempengaruhi keberhasilan tersebut adalah kinerja para pemimpinnya. Dalam melaksanakan kepemimpinan tentunya melibatkan atasan yang berhubungan langsung dengan bawahannya. Dengan demikian memimpin merupakan bagian dari peran seorang pimpinan dalam bekerja sama dengan bawahannya untuk mencapai visi misi dan tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

¹⁰Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006)
Hlm 287

Menurut Wilson Bangun pengertian kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹ Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.¹² Menurut kartono (2011) dalam Syazhashah (2015), kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.¹³ Secara sederhana kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain atau ilmu mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu guna mencapai tujuan tertentu.

2. Teori Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai ada beberapa teori yang mendukung dari diri seorang pemimpin, teori tersebut antara lain:¹⁴

¹¹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama,2012), Hlm 340

¹²Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFYogyakarta, 2003), Hlm 294-295

¹³ Kartono, Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* dalam Syazhashah P.B,Ingrid W.S, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Teryhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No 2 2015 Hlm 136

¹⁴ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta:PT. Grafindo Persada, 2003) Hlm 10-11

a. Teori sifat

Teori sifat merupakan teori yang menjelaskan sifat-sifat yang melekat dalam diri seorang pemimpin yang akan mewarnai tingkah laku, perbuatan, tindakan dan keputusan-keputusan yang diambilnya. Sifat merupakan tumpuan dan modal dasar untuk memberikan energi dalam kepemimpinannya. Pemimpin dapat mencapai efektifitas dengan mengembangkan sifat-sifat yang dimiliki.

b. Teori perilaku

Diakhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan sifat-sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

c. Teori kepemimpinan situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik (bisa membantu kesulitan atau hambatan yang di alami oleh bawahannya).

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut **Wahjosumidjo** yang dikutip oleh **Dwi Wahyu Wijayanti** secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut: ¹⁵

1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung Tercapainya Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

¹⁵ Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*, "SKRIPSI" Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi, 2012) Hlm 30-32

4. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman dan suasana yang kondusif bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimis didalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala rasa gelisah, kekhawatiran sehingga merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

5. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus dapat membangkitkan semangat para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif kearah tercapainya tujuan organisasi.

6. Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan diri atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

4. Tipe-Tipe Kepemimpinan

G.R. Terry mengemukakan tentang tipe-tipe kepemimpinan yaitu sebagai berikut:¹⁶

a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang harmonis.

b. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pemimpin dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena merasa takut.

d. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu dipertimbangkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

¹⁶ Suwatno dan Donny Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013) Hlm. 156-157

e. Kepemimpinan Bakat (*Indigeneous Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain dan diikuti orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan.

5. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam Imamah atau kepemimpinan islam adalah konsep yang tercantum dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik didunia dan diakhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan islam, sudah merupakan fitrah bagi manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang islami. Menurut moedjiono (2002:11) yang dikutip oleh **Desy Nur Aini** (2016), Kepemimpinan dalam islam adalah dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah dimuka bumi.¹⁷ Manusia diamanahi oleh allah untuk menjadi khalifah allah (wakil allah) dimuka bumi, firman allah Swt dalam Surah Al-Baqarah (2:30):

¹⁷ Desy Nur Aini, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Diwaroeng Steak And Shake Cabang Semarang*, Skripsi 2016 Hlm 22

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada malaikat:” sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”. Mereka berkata :” mengapa engkau hendak menjadikan khalifah dimuka bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau? ”tuhan berfirman:”sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Yang bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai Abdullah (hamba Allah) yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya dijalan Allah. Manusia yang diberi amanah dapat memelihara amanah tersebut dan allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konseptual atau potensi fitrah. Konsep amanah yang diberikan kepada manusia sebagai *khalifah fil arddi* menempati posisi sentral dalam kepemimpinan islam. Didalam kepemimpinan islam terdapat beberapa prinsip-prinsip kepemimpinan yaitu mengutamakan musyawarah, adil, dan kebebasan berfikir.¹⁸

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, mengarahkan, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan serta ada

¹⁸ *Ibid. hlm 22-25*

usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

6. Fungsi Kepemimpinan Dalam Organisasi

Menurut **Rivai (2009:53)** yang dikutip oleh **Rahma Fitha (2017:14-16)**, Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:¹⁹

a. Fungsi intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dimana perintah itu dikerjakan. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

¹⁹Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ESQ Tours & Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simatupang*, "Skripsi" (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017) hlm 14-16.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

C. Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan ada disiplin yang baik.²⁰ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

²⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.87

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya seperti ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat..²¹Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.²²

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk

²¹Rima Alhalimah Hajrina, Iis Marian dan Menik Wijayanty, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta*, Epigram Vol 13, No 2 Oktober 2016, Hlm 131

²²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009),hlm.88

tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja

Ada 2 macam bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.²³

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang berupaya meningkatkan kinerjanya agar optimal. Disiplin kerja akan terlihat dari ketetapan waktu seorang pegawai dalam bekerja, tanggungjawab seorang pegawai yang tinggi, kepatuhan terhadap pemimpin dan ketaatan pada semua peraturan yang berlaku. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dapat dikatakan

²³Anwar Prabu Mankunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), Hlm. 129

mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika bersangkutan dengan konsekuen, konsisten, tanggungjawab atas tugas yang diberikan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut **M. Harlie**, disiplin merupakan kebijakan yang menuju kearah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan,²⁴ sehingga terdapat indikator sebagai berikut:

- a. Selalu tepat waktu
- b. Mengutamakan persentase kehadiran
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- d. Selalu menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien
- e. Memiliki keterampilan kerja didalam bidangnya

4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan.adalah sebagai berikut:²⁵

1. Kesejahteraan karyawan

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dngan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak.

²⁴Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Daerah Kanjuruhan Malang, "Jurnal Ilmu Manajemen", Vol.1 No.4 Tahun 2013

²⁵ Hepiana Patmarina, Nuria Erisna, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Produktifitas Kerja Perusahaan Cv Laut Selatan Jaya Bandar Lampung, Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol.3 No. 1 Oktober 2012 Hlm23-24

2. Ancaman

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Dalam memberikan ancaman atau hukuman terhadap pelanggar harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain.

3. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin merupakan panutas dan sorotan dari bawahannya.

4. Ketegasan

Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman, maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanya kosong belaka. Artinya mereka bisa melanggar aturan yang telah dibuat.

5. Tujuan dan kemampuan karyawan

Disiplin kerja bukan hanya untuk kedisiplinan saja, tetapi juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan.

6. Produktifitas kerja

Hal ini berarti produktifitas kerja memperlihatkan kaitan tingkat efektivitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Menurut Pandojo mengemukakan beberapa tindakan pendisiplinan bisa dibagi menjadi dua yaitu positif dan negatif. Yang positif adalah dengan memberi nasehat untuk kebaikan dimasa yang akan datang. Sedangkan cara-cara yang negatif disusun berdasarkan tingkat kekerasannya dari paling lunak sampai yang paling keras, antara lain adalah dengan memberikan peringatan lisan, memberikan peringatan tertulis, dihilangkan sebagian haknya, di denda, diberhentikan sementara, diturunkan pangkatnya atau bahkan di pecat.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

5. Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam

Dalam kitab suci Al-Qur'an terdapat ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin, maka dari itu dalam islam kedisiplinan juga sangat diperlukan, hal ini ditujukan pada firman allah SWT dalam surah An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

“hai orang-orang yang beriman, ta’atilah Allah dan ta’atilah rasul(Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (an-nisa’:59)

Dalam surah An-Nisa’ ayat 59 menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan. Bekerja dapat dikatakan disiplin apabila karyawan bisa datang tepat waktu dan selesai kerja sesuai dengan tepat waktu yang telah ditetapkan oleh instansi.²⁶ Dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh pada pemimpin/atasan kita. Hal ini dapat dicontohkan dalam sebuah organisasi, terdapat seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinir para bawahannya dan juga terdapat beberapa kebijakan dan peraturan-peraturan serta untuk memberikan sanksi pada karyawan-karyawan yang telah melakukan pelanggaran.

²⁶ Dani Nuryanto, *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan Universitas Muhamadiyah*, Skripsi 2014 Hlm 9

Dengan demikian bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

D. Etika Kerja

1. Pengertian etika kerja

Etika kerja menurut **Harsono** didefinisikan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etika kerja merupakan 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. Etika kerja merupakan segala sesuatu yang menggambarkan suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian kinerja.²⁷ Etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain.²⁸

Etika kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk digunakan oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan

²⁷Marke Bageate Manik, *Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan 2017*,SKRIPSI Hlm. 16-17

²⁸ Bambang Rudito Dan Melia Famiola, *Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Social Perusahaan Di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains,2007), Hlm 6

²⁸ Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*. (Jakarta: Kencana, 2014) Hlm. 324

aktivitas bisnisnya. Guna aktivitas yang dilakukan tidak merugikan diri sendiri maupun orang lain.²⁹

Nilai etika pribadi dapat merupakan faktor utama dalam sikap yang tidak beretika nilai dan sikap seseorang adalah berasal dari latar belakang didikan seseorang. Sekiranya nilai didikan yang diterima berlandaskan moral yang baik, seperti tidak mencuri, tidak mengambil yang bukan haknya, selalu berusaha tidak melakukan korupsi maka nilai-nilai murni itu akan dikembangkan kedalam organisasi tempat ia bekerja. Nilai etika dapat merupakan faktor utama dalam sikap yang tidak beretika. Nilai dan sikap seseorang adalah berasal dari latar belakang didikan seseorang atau orang tua. Sekiranya nilai didikan yang diterima berlandaskan moral yang baik, seperti tidak mengambil hak orang lain, tidak mencuri, selalu berusaha tidak melakukan korupsi, maka nilai-nilai murni itu akan dikembangkan ke dalam organisasi tempat seseorang berkerja. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai seperangkat nilai tentang baik, buruk dan salah yang berlandaskan prinsip-prinsip moralitas, utamanya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan.

Etika sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam kaitannya dengan perbuatan baik maupun buruk, benar ataupun salah yang mempunyai tujuan untuk membentuk kehidupan yang menghasilkan kebaikan serta memberi faedah kepada sesama manusia. Secara filosofi etika bisnis merupakan cabang dari etika umum, banyak orang mengertikan etika bisnis

²⁹Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2014), Hlm, 342

sebagai moral bisnis. Dengan adanya etika, manusia cenderung untuk melakukan perbuatan baik, meskipun perbuatannya tidak selalu berhasil jika tidak ditaati oleh kesucian agama.

2. Indikator etika kerja

Menurut **Sadono Sukirno (2014:335)** dalam Pengantar Bisnis yang dikutip oleh **Novita Sari** Indikator Etika kerja antara lain:³⁰

- 1) Bersaing secara adil dan jujur
- 2) Menerima masukan/saran dari semua karyawan
- 3) Tidak mengganggu karyawan lain
- 4) Tidak menyebabkan masalah bagi karyawan lain.

3. Fungsi etika kerja

Secara umum etika kerja dapat berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan sebuah individu. Menurut **Ernawan** fungsi etika adalah:³¹

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja bisa membuat individu atau kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar tercapai hal yang diinginkan.

³⁰Warni juniarti, *Pengaruh Etika Kerja, Komunikasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Roempoen Enam Bersaudara Desa Paya Angus, Kec. Sungai Rotan, Kab. Muara Enim,* "skripsi" (fakultas ekonomi dan bisnis islam, UIN raden fatah Palembang, 2019) hlm.31

³¹Erni R Ernawan , *Etika Kerja*, (Bandung: CV. Alfabeta,2007), Hlm. 14

2) Penggairah dalam aktivitas

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3) Penggerak , seperti mesin

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau kelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target.

4. Faktor-faktor penentuan Etika Kerja

Kelakuan beretika sesuatu perusahaan dan individu saling mempengaruhi. Pada keseluruhan faktor-faktor yang menentukan etika dan kelakuan seseorang bersumber dari:³²

1. Perbedaan budaya
2. Pengetahuan yang dimiliki
3. Kelakuan organisasi itu sendiri.

5. Etika kerja menurut pandangan islam

Etika kerja islam terekspresikan dalam bentuk syari'ah yang terdiri dari al-qur'an, as-sunnah, ijma, dan qiyas. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syariah bagi umat islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang hak dan mana

³²Novita Sari, "Pengaruh Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pergadaian Syariah Simpang Patal Palembang", Skripsi, (Universitas Raden Patah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2017), Hlm, 19-20.

yang bathil. Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu dekat dengan tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang didalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.³³

Etika kerja dalam pandangan islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan dan konsultasi dianggap sebagai cara mengatasi rintangan dan menghindari kekeliruan. Hubungan sosial ditempat kerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan seseorang dan mencapai keseimbangan pada kehidupan individu dan social seseorang. Etika kerja yang islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Etika kerja dalam syariat islam adalah ahlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu hal yang baik dan benar.³⁴

³³ Diah Maya Sari, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Jakarta", Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah,2017) Hal 22

³⁴ Safitri Nur Annisa, "Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Sragen", Skripsi,Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, IAIN Salatiga, 2016 Hal 17-18

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasuma Karunia Ilahi Banyuasin. Penelitian ini tentu tidak lepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan juga referensi.

Fahmi Aji Wibowo (2013), Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan akan semakin baik pula kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.³⁵

Rahma Fitha (2017) Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.ESQ Tours & travel kantor pusat menara 165 TB Simatupang. Penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ESQ Tours & Travel Kantor Pusat Menara 165 TB.Simatupang. Kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan

³⁵ Fahmi Aji Wibowo, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal “Skripsi”* (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013) hlm 81.

disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).³⁶

Any Isvandiari (2018), pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.³⁷

Agung Budianto DKK (2016), Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayan Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Square. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi financial secara

³⁶ Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ESQ Tours & Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simatupang*, "Skripsi" (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017) hlm 89.

³⁷ Any Isvandiari, Bagus Al Idris, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang* "jurnal JIBEKA" Vol 12, No1, 2018:17-22

bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana lestari sentosa. Tbk.³⁸

Ahmad Zainuri (2011), Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Kabupaten Pati. Berdasarkan penelitian tersebut, variabel etika kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.³⁹

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Fahmi ajiwibowo (2013),	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal.	Terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Rahma Fitha (2017).	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ESQ Tours & Travel Kantor	variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja

³⁸ Agung Budianto Dkk, *Pengaruh Etika Kerja ,Motivasi Kerja Dan Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk. Cabang Samarinda Square 2017,Jurnal Kinerja Vol 14 No 12017:1-5

³⁹ Ahmad Zainuri. *Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada KJKS / UJKS Koperasi* Kab. Pati, Skripsi, Fakultas Syariah IAIN Wali Songo Semarang Hlm.86

		Pusat Menara 165 TB. Simatupang	karyawan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ESQ Tours & Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simatupang. Kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3	Any Isvandiari (2018),	pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.	variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4	Suparno, Sudarwati, (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan

			kabupaten Sragen.
5	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Variabel disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Agung Budianto DKK (2017)	Pengaruh Etika Kerja , Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana lestari sentosa, tbk. Cabang Samarinda Square	Variabel etika kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Ahmad Zainuri (2011),	Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Kabupaten Pati.	variabel etika kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan

F. Kerangka Konsep

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pasuma Karunia Ilahi Banyuasin maka diuraikan kerangka konsep sebagai berikut:

1. Kepemimpinan(X1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung ataupun secara tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

2. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

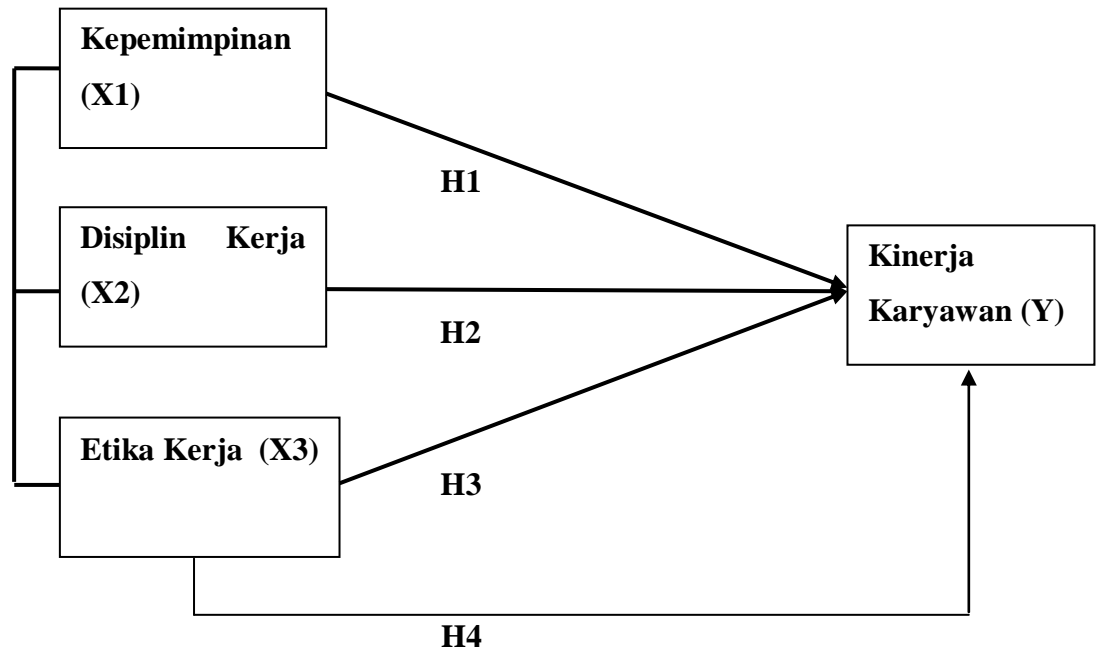
3. Etika kerja (X3)

Etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain.

4. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gambar 2.1
Kerangka Konsep



Sumber: di olah oleh peneliti

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Dengan hipotesis, penelitian tidak ngambang karena dibimbing oleh hipotesis tersebut. Disamping hipotesis berfungsi sebagai ide penelitian, eksistensi penelitian itu sendiri yang terpenting adalah menguji hipotesis.⁴⁰ Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konsep, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

⁴⁰ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), Hlm . 90

3. H3 : Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. H4 : Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etika Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan