

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja atau unjuk kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya (Samsuddin, 2018). Menurut Rivai (2004) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama.

Selain itu Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni membandingkan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap instansi pemerintah maupun swasta selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Istiani, 2017). Menurut Pio, dkk (2015), untuk mencapai target yang ditetapkan (kinerja yang baik), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan pelanggan dengan memberikan layanan yang terbaik, berlaku disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif. Kesimpulan bahwa

kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

b) Faktor yang mempengaruhi

Menurut Pendapat (Simajuntak, 2011 dalam Harahap & Tirtayasa, 2020), kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu :

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi pada tempat bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja. Pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun

sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

c) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006 dalam Isvandiari, dkk, 2017) :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan

dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

d) Teori Kinerja

Menurut Bernadin & Russel (2003) dalam Samsudin (2018) untuk mengukur kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah uni, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan – kegiatan lain.

2. Etos Kerja

a) Pengertian

Menurut Sutrisno (2013) (dalam Faustyna 2015) Etos kerja adalah norma – norma yang bersifat mengikat dan di tetapkan secara eksplisit dan serta praktik – praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk di pertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi.

Menurut Sinamo (2019) adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Selain itu Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral

Kesimpulannya yaitu etos kerja adalah norma – norma yang bersifat mengikat dan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, dan keyakinan yang fundamental.

b) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi

Agama, budaya, motivasi intrinsik individu, pekerjaan, Kerja keras merupakan sumber kesuksesan, Bekerja merupakan investasi, Manajemen waktu, Ambisi untuk berprestasi dan maju, Disiplin dalam bekerja, Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan menghindari konflik interest pada lingkungan kerja, Memiliki kepercayaan bahwa kerja memberikan kontribusi kepada moral individu serta kesejahteraan dan keadilan. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011).

c) Indikator Etos Kerja

Indikator Etos Kerja Salamun dkk. (1995) dalam Zufrie (2015) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya :

1. Kerja keras, Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.
2. Disiplin, Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik

yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur, Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
4. Tanggung jawab, Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
5. Rajin, Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.
6. Tekun, Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh. Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan di masa lalu agar tidak terulang kembali.

3. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009) dalam (Indriani & Madiono, 2015).

Menurut Sutrisno (2020), bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuakrn perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawaan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan uantuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya

4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, serta menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal.

b) Faktor yang mempengaruhi

Menurut Hasibuan (2015) pada dasarnya ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan, Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh–sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan, Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh

yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas jasa, Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.
4. Keadilan, Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan melekat, Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi, hukuman Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan- peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.
7. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
8. Hubungan Kemanusiaan, Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

c) Indikator Disiplin Kerja

Singodimejo dalam Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

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

4. Komitmen Organisasi

a) Pengertian

Komitmen organisasi merupakan keterikatan dan terhadap keterlibatan karyawan organisasi yang dapat dilihat dari bagaimana dedikasi karyawan tersebut dalam tercapainya tujuan organisasi (Pratiwi dan Ardana, 2015). Menurut Anggraeni & Rahardja

(2018) menyebutkan bahwa komitmen pada organisasi dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan. Komitmen Organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. (Luthans, 2011 dalam Wibowo 2017).

Agar komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi, perusahaan harus berusaha memenuhi hak-hak karyawan agar mereka memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi (Anis, 2003 dalam Lestari & Mujiati, 2018). Selain itu komitmen organisasi memiliki keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari bagaimana dedikasi pegawai tersebut dalam tercapainya tujuan organisasi (Pratiwi dan Ardana, 2015).

Kesimpulannya adalah komitmen organisasi merupakan keterlibatan karyawan organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi dan sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan.

b) Faktor yang mempengaruhi

Menurut Steers (2011) dalam Prasetyaningrum (2020) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi ada tidaknya komitmen organisasi pada perusahaan, yaitu:

1. Faktor personal (individu) yang meliputi kepuasan kerja (*job satisfaction*), *psychological contract*, *job choice factors* dan karakteristik personal. Faktor - faktor tersebut yang akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervisi (supervision)*, *goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap perusahaan dan organisasi.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative job*. Faktor tersebut bukan berasal dari dalam perusahaan dan organisasi, misal mengenai ada tidaknya pilihan untuk pekerjaan lain.

c) Indikator Komitmen Organisasi

Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 2007) memberikan pendapat mengenai komitmen organisasional yang mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Faktor diatas dilihat dan disetujui oleh Lincoln dan Bashaw (2007) dalam Tribudi (2018), keduanya lantas memberikan 3 indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan

Keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras untuk melaksanakan tugas supaya tercapai tujuan perusahaan.

2. Kesetiaan karyawan

Perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi dan lebih baik lagi

3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggap perusahaan adalah tempat yang baik untuk bekerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu guna untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Berikut hasil penelitian terdahulu sebagai rujukan pada penelitian ini selengkapnya tersaji pada tabel berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sumaki, Taroreh, Soepeno (2015). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15 (5).	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.	Variabel Dependen: (Y): Kinerja Karyawan Variabel Independen: (X1): Disiplin Kerja (X2): Budaya Organisasi (X3): Komunikasi	Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan
2	Suwondo dan Sutanto (2015). Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 17(2),	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan.	Variabel Dependen : (Y) :Kinerja Karyawan Variabel	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

	135-144. ISSN 2338-8234		Independen : (X1) :Lingkungan Kerja (X2) : Disiplin Kerja	karyawan.
3	Faustyna (2015). Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi, 1(2).	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Belawan.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) :Budaya Organisasi (X2) : Etos Kerja	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Harahap & Tirtayasa (2020). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3, No. 1, 120- 135 ISSN 2623-2634	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : Motivasi (X2) : Disiplin kerja (X3) : Kepuasan kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Putrana, Fathoni, Warso (2016). <i>Journal Of Management</i> , Vol. 2(2).	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X2) :Kepuasan kerja (X3): Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Karauwan, Lengkong, Mintardjo (2015). Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 3(3).	Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Pegawai Variabel Independen : (X1) : Etos Kerja	Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

	ISSN 2303-11		(X2) : Budaya Organisasi (X3) : Beban Kerja	
7	Lestari & Mujiati (2018). E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7. ISSN : 2302-8912	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention.	Variabel Dependen : (Y) : <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen : (X1) : Stres Kerja (X2) : Komitmen Organisasi (X3) : Kepuasan Kerja	Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
8	Ramli, Yudhistira (2018). Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 , buku 2 : “Hukum, Politik, Manajemen, Ekonomi, Akuntansi, Konseling, Desain dan Seni Rupa”. ISSN (E) : 2540 - 7589	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : Pengembangan karir (X2) : Komitmen organisasi	Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Dwiningwarni, Dindah (2017). EKSIS, Vol 12 (2). ISSN 2549-6018	Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Organisasi Variabel Independen : (X1) : Budaya Organisasi (X2) : Etos (X3) : Lingkungan Kerja	Etos kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi
11.	Dewi dan Riana (2019). E-Jurnal Manajemen, Vol. 8(2), 876-902. ISSN: 2302-8912	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel.	Variabel Dependen : (Y) : Retensi Karyawan Variabel Independen : (X1) : Pengembangan Karir	Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

			(X2) : Kompensasi (X3) : Komitmen organisasi	
12.	Mogot, Kojo, Lengkong (2019). Jurnal EMBA Vol.7 (1), Hal. 881 – 890. ISSN 2303-1174	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : Gaya Kepemimpinan (X2) : Etos Kerja (X3) : Kompetensi (X4) : Disiplin Kerja	1. Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
13.	Sukarno, Tinangon, Tangkuman (2020). Indonesia Accounting Journal Volume 2 (2).	Pengaruh kompetensi aparat dan komitmen organisasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara).	Variable Dependen : (Y) : implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Variabel Independen : (X1) : Kompetensi (X2) : Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
14.	Lengkong, Adolfina dan Uhing (2020). Jurnal EMBA Vol.8 (1) Januari 2020, Hal. 52 – 61 ISSN 2303-1174	Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado.	Variabel Dependen : (Y) : Produktivitas Kerja Pegawai Variabel Independen : (X1) : Etos Kerja (X2) : Lingkungan Kerja	Etos kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

			(X3) : Budaya Organisasi	
15.	Adianto dan Sugiyanto (2019). Prosiding Seminar Nasional HUMANIS 2019.	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia(Persero)Tbk	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : Pelatihan Kerja (X2) : Pengembangan Kerja.	Pelatihan dan Pengembangan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
16.	Worang & Runtuwene (2019). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 (2). ISSN 2338-9605	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : Motivasi (X2) : Disiplin Kerja	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Prasetyo & Marlina (2019). Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1). ISSN 2579-9401	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : Disiplin kerja (X2) : Kepuasan kerja	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Meutia & Husada (2019). Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4 (1). ISSN 2581-2165	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : Budaya Organisasi (X2) : Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

19.	Afianto & Utami (2017). Jurnal Administrasi Bisnis, 50 (6), 58 - 67.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang).	Variable Dependen : (Y1) : Kinerja Karyawan (Y2) : Kepuasan Kerja Variabel Independen : (X1) : Disiplin kerja (X2) :Komunikasi Organisasi (X3) : Kepuasan Kerja	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Prasetyaningrum (2020). Jurnal Manajerial, Volume 07 (2). E-ISSN : 2621-5055	Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Variabel Dependen : (Y) :Motivasi Kerja Variabel Independen : (X1) : Komitmen Organisasi (X2) : Karakteristik Pekerjaan Variabel Intervening : (Z) : Kepuasan Kerja	Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.
21	Zufrie (2015). Jurnal Ecobisma Vol 2 No. 1	Leadership Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : <i>Leadership</i> (X2) : Etos Kerja	Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
22.	Novita, Sunuharjo, Ruhana (2016). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 34 No. 1 Mei 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang).	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : Kepuasan Kerja (X2) :	Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

			Komitmen Organisasi	
23.	Timbuleng & Sumarauw (2015). Jurnal EMBA 1051 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 1051-1060. ISSN 2303-1174	Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen : (X1) : Etos Kerja (X2) : Displin kerja (X3) : Komitmen organisasi	secara simultan etos kerja,disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
24	Juniantara & Riana (2015). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. ISSN : 2337-3067	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar.	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel dependen : (X1) Motivasi (X2) Kepuasan kerja	Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
25.	Gondo dan Prasetya (2017). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 52 (1).	<i>The Effect Of Situational Leadership Style, Work Ethic, And Work Motivation On The Employee's Performance (Study On The Employees Departement Of Production In PT. Gudang Garam Kediri).</i>	Variable Dependen : (Y) : The Employee's Performance Variabel Independen : (X1) : <i>Situational Leadership Style</i> (X2) : Work Ethic (X3) : <i>Work Motivation</i>	Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

26.	Khan, & Hussain (2020). <i>Journal of Research</i> , Volume 36, Issue 1. ISSN: 2708-1737	<i>Effect Of Organizational Culture Components On Employee Job Performance In Pakistan.</i>	Variabel Dependen : (Y) : Employee Job Performance Variabel Independen : (X1) : <i>Organizational Culture</i> (X2) : <i>Adaptability</i> (X3) : <i>Consistency</i>	<i>Employee job performance</i> <i>There is positive significant association among research variables under consideration.</i>
27.	Marsoit, Sendow, Rumokoy (2017) <i>Jurnal EMBA</i> Vol.5 No.3 ISSN 2303	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia	Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel Independen: (X1) : Pelatihan (X2) : Disiplin Kerja (X3) : Komitmen organisasional	Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

1. Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan karena karyawan yang memiliki sikap etos, disiplin, dan komitmen yang di tanamkan secara positif pada dirinya pasti akan menghasilkan kinerja yang bagus dan memuaskan sehingga membantu dan mendorong perusahaan sehingga lebih semakin maju. Tugas dari manajer kepada karyawan membantu untuk terus mendorong etos kerja, disiplin kerja,

dan komitmen organisasi agar tetap meningkatkan lagi kinerjanya. Dapat dilihat dari penelitian Stela Timbuleng, Jacky S. B. Sumarauw (2015), Happy Y. Mogot, dkk (2019), dimana Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Etos Kerja, Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2006) dikutip dalam Karauwan, dkk (2015) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan yang bekerja secara totalitas, berusaha mencapai pekerjaan yang optimal serta mampu memaknai setiap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya maka seseorang yang bekerja dengan etos kerja yang positif akan mendorong karyawan memiliki kinerja yang baik, sehingga etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja.

Kesimpulannya yaitu etos kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seseorang karyawan ketika bertindak untuk meraih sesuatu dengan kinerja yang optimal. Ini dapat dilihat dari penelitian Karauwan

dkk, (2015), Faustyna (2015), Mogot, dkk (2019), Gondo & Prasetya (2017), Dwiningwarni & Dindah (2017). Dimana variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Etos kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Singodimedjo (2002). Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Seorang karyawan yang bekerja dengan mematuhi dan menaati norma yang berlaku di perusahaan, kinerja yang dihasilkan akan maksimal, maka disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dan akan mencapai tujuan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dapat dilihat pada penelitian Suwondo, dkk (2015), Timbuleng & Sumarauw (2015), Mogot, dkk (2019), Prasetyo & Marlina (2019), Afianto & Utami (2017), Harahap & Satria (2020),

Sumaki, dkk (2015). Dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

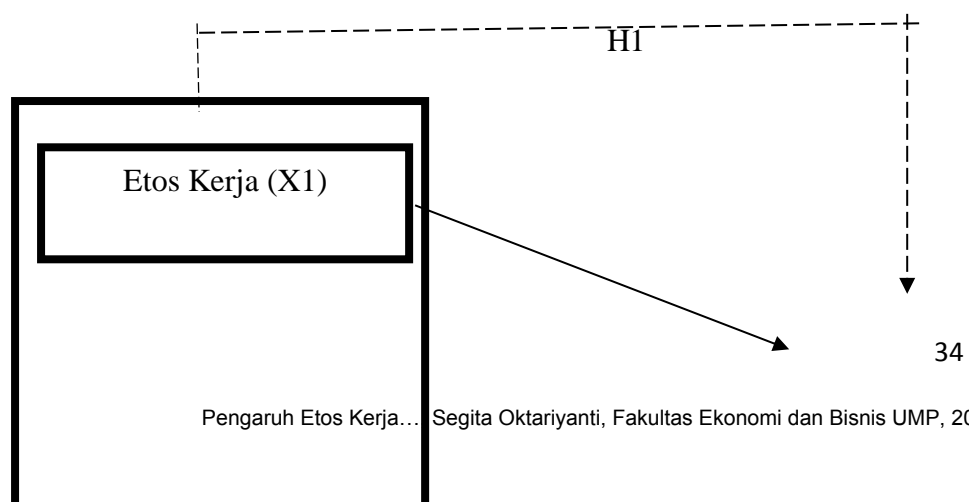
H3 : Disiplin kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

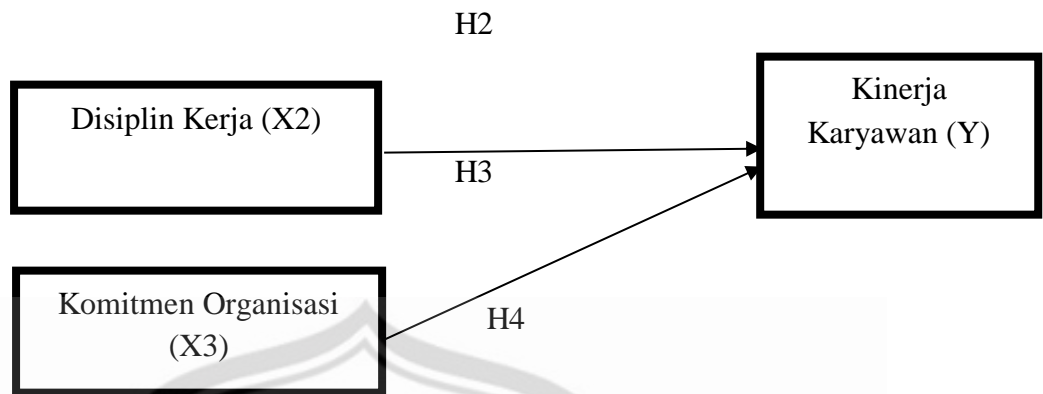
4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Wright (1992) dalam Rahmiyanti (2017) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) dalam Rahmiyanti (2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Ini dapat dilihat pada penelitian Putrana dkk, (2016), Ramli & Yudhistira (2018), Timbuleng & Sumarauw (2015), Dewi & Riana (2019), Meutia & Husada (2019), bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Komitmen Organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran





Keterangan:

- > : Hubungan secara simultan
 -----> : Hubungan secara parsial

D. Hipotesis

- H1 : Etos Kerja, Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Etos kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Disiplin kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Komitmen Organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.