

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016). Menurut Sinambela (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara, (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Edison dkk (2016).

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak, dilakukan oleh karyawan. Evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat dinilai oleh beberapa pihak yang terlibat dan oleh evaluator representatif. Menurut Hasibuan dalam Massie (2015) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Robbins (2001) menyatakan bahwa biasanya evaluasi kerja terbaik harus dilakukan oleh atasan langsung karyawan. Ini terkait dengan fakta bahwa atasan langsung adalah orang yang bertanggung jawab atas kinerja bawahannya untuk evaluasi komprehensif.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. "*performance = Ability x motivation*". Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap

tidak menghasilkan kinerja apa-apa, Sukarjati (2016). Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, Sukarjati, (2016).

Berdasarkan definisi – definisi tersebut dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bias diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

b. Indikator Kinerja Perawat

Menurut Wirawan, (2009) dalam Jufrizen, (2017) indikator kinerja perawat adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan

2. Kualitas hasil kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan

kebersihan hasil kerja.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Efisiensi adalah sejauh mana perawat mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

4. Disiplin

Disiplin adalah sejauh mana perawat patuh dan taat dalam menjalankan peraturan yang ditetapkan oleh manajemen rumah sakit.

5. Inisiatif

Sejauh mana inisiatif perawat dalam memberikan pelayanan pada pasien.

6. Ketelitian

Sejauh mana ketelitian perawat dalam melaksanakan pekerjaan di rumah sakit.

7. Kejujuran

Sejauh mana kejujuran perawat dalam melaksanakan pekerjaannya di rumah sakit

8. Kreativitas

Sejauh mana tingkat kreativitas yang dimiliki oleh perawat dalam menjalankan pekerjaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli dalam buku Edison dkk (2016) sebagai berikut :

1) Schermerhorn: kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

2) Gary Yukl : kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

3) Jeff Madura: kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama.

Artinya, keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada. Dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja di tentukan.

Terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kepemimpinan, *leadership*, antara lain Wibowo (2013) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial organisasi.

Menurut Robins Judge (2013) kepemimpinan (*leadership*) kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Hasiolan (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan tertentu (Ishak dan Tanjung 2003). Kepemimpinan merupakan suatu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, antara lain harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat, harus berani menerima risiko sendiri, harus berani bertanggung jawab sendiri dan perlu diingat bahwa tanggung jawab tidak boleh didelegasikan ke bawah. Menurut Ranupanjoyo (2002), kepemimpinan adalah tingkah laku yang mempengaruhi orang, agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai suatu tujuan yang menurut pertimbangan adalah perlu dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi, karena itu peran pemimpin sangat dibutuhkan demi tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien, karena peranan kepemimpinan juga dapat mendorong pada prestasi kerja. Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Griffin 2004). Semakin baik

kepemimpinan yang dijalankan di instansi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka, Hasiolan (2016).

Berdasarkan definisi–definisi tersebut kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan yang di lakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengajak bawahan atau karyawan nya untuk mencapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Seorang pemimpin adalah orang yang sangat di hormati dan di segani oleh bawahan nya, jadi seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang sangat baik kepada bawahannya, karena seorang karyawan yang baik itu tergantung dengan pemimpinnya.

b. Pentingnya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011) yaitu mengetahui kinerja pada karyawan dapat dilakukan melalui proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi kepada karyawan yang bertujuan memberikan peringkat kepada karyawan melalui peninjauan evaluasi, penilaian hasil kerja, yang memiliki beberapa tujuan yaitu:

Mengidentifikasi kemampuan karyawan secara individual, menganalisa kemampuan secara individual, membantu pihak manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan sarikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan,

memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kinerja di dalam organisasi dan memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2011).

c. Indikator kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Mose, (2021) diantaranya adalah:

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana sehingga keputusan dapat diputuskan secara efektif

2) Fungsi Konsultatif

Pemimpin yang menggunakan fungsi konsultasi sebagai bentuk dari komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi.

3) Fungsi Partisipasi

Pemimpin dapat mengaktifkan anggotanya dalam mengambil keputusan dan berpartisipasi secara langsung

4) Fungsi Delegasi

Pemimpin yang memiliki fungsi sebagai delegasi organisasi dan mampu mewakili organisasi dalam perumusan kebijakan.

5) Fungsi Pengendalian

Pemimpin mampu mengendalikan setiap instrument yang ada di organisasi.

3. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Fahmi, (2016) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Afandi, (2018) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Hery, (2018) Budaya organisasi mempengaruhi apa yang dapat dan harus dilakukan oleh karyawan, serta menentukan bagaimana mereka harus berinisiatif, mendefinisikan, menganalisis, dan memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan atau sistem yang telah berlangsung lama dalam suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge, (2012) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi.
5. Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota - anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

c. Indikator Budaya organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Sutrisno, (2011) dalam Widodo, (2019) adalah sebagai berikut :

1. Identitas Anggota

Identitas anggota merupakan identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing.

2. Penekanan Terhadap Kelompok

Penekanan kepada kelompok merupakan seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kinerja individu.

3. Fokus terhadap anggota

Fokus terhadap anggota merupakan seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.

4. Kontrol

Merupakan seberapa banyak, aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

4. Etos Kerja

a. Definisi Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018) Menurut Sinamo, (2011), menyatakan bahwa 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. Sehingga dikatakan bahwa etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja dalam sebuah organisasi. Demikian dengan Darodjat, (2015), menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menggambarkan karakter pribadi yang dapat memberikan pengaruh kepada dirinya sendiri baik itu pengaruh yang positif atau pengaruh yang negatif yang dapat meyakinkan dirinya untuk dapat memberikan kontribusi yang baik bagi dirinya ataupun bagi pihak lainnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Sinamo, (2014) menyatakan bahwa secara umum ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor internal

Dalam hal ini seorang yang memiliki sebuah etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dalam diri seseorang, karena sebuah etos kerja merupakan sebuah perilaku yang didasari keyakinan dalam diri seseorang. Sebuah etos kerja tercipta didasarkan pada

sebuah keahlian, keterampilan yang dimiliki untuk membentuk pribadi yang unggul.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud yaitu sebuah budaya yang turun-temurun dari masyarakat yang mana hal ini mempengaruhi seberapa besar seseorang memiliki etos kerja. Dalam hal ini budaya yang dimaksud meliputi tentang sebuah kedisiplinan serta perilaku yang diyakini oleh masyarakat. Terciptanya sebuah etos kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja seseorang itu sendiri.

c. Indikator Etos Kerja

Indikator pengukuran etos kerja menurut Fahmi & Arnu, (2021) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja tulus dan syukur
2. Bertanggungjawab
3. Bekerja dengan tuntas penuh berintegritas
4. Bekerja kers penuh semangat
5. Bekerja serius penuh kecintaan
6. Bekerja dengan penuh kreativitas
7. Bekerja tekun dan penuh keunggulan
8. Bekerja dengan kerendahan hati

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan beberapa rangkuman hasil penelitian terdahulu yang tersaji pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun penelitian dan Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Setyawati & Bastian, (2021). <i>Jurnal Ekonomi Bisnis</i> Volume 27, Nomor 2, Desember 2021 P-ISSN: 1411 - 545X / E ISSN: 2715-1662.	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi Variabel Dependen: 1. Kinerja perawat	Kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
2.	Mose, (2020). <i>Jurnal Kesehatan Holistic/</i> Volume 4/ Nomor 1/Januari 2020 (ISSN: 2548-1843, EISSN: 2621-8704)	Variabel Independen: 3. Kepemimpinan Variabel Dependen: 1. Kinerja perawat	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
3.	Adawiyah & Putri, (2020). <i>Journal of Management Science (JMS)</i> Volume 1, Nomor 1, Juni 2020 P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961.	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Komitmen organisasi Variabel Dependen: 1. Kinerja perawat	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
4.	Crystandy, dkk (2019). <i>Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia. The Indonesian Journal of</i>	Variabel Independen: 1. Lingkungan 2. Budaya 3. Kepemimpinan Variabel Dependen: 1. Kinerja	Lingkungan kerja dan kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

	<i>Health Promotion. MPPKI (Januari, 2019) 61-68 Vol. 2. No. 1. ISSN 2597-6052.</i>		
5.	Tewal, dkk (2017). <i>Jurnal EMBA. Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 3744-3753. ISSN 2303-1174.</i>	Variabel Independen: 1. Budaya organisasi 2. Kepemimpinan 3. Motivasi Variabel Dependen: 1. Kinerja perawat	1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.
6.	Amrani, dkk, (2019). <i>International Journal of Entrepreneurship and Business Development) Volume 2 Number 2 2019. ISSN : 2597-4785 (ONLINE).ISSN :2597-4750 (PRINTED).</i>	Variabel Independen: 1. Leadership Variabel Dependen: 1. <i>Employees Performance</i>	<i>Leadership berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Employees Performance.</i>
7.	Saputro & Melinda (2021). <i>International Journal of Review Management, Business, and Entrepreneurship (RMBE) e-ISSN 2797 - 9237 Vol. 1, No. 1, June, 2021 ISSN 2615 –3262.</i>	Variabel Independen: 1. Leadership 2. <i>Motivation</i> 3. <i>Discipline</i> Variabel Dependen: 1. <i>Employees Performance</i>	<i>Leadership berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Employees Performance.</i>
8.	Nababan, (2020) JURNAL DARMA AGUNG Volume 28, No mor 3, Desember 2020; 496-506.	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Kompetensi Variabel Dependen: 2. Kinerja	Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

9.	Juanti, (2017) Program studi magister manajemen. Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Budaya Organisasi Variabel Dependen: 3. Kinerja	Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
10.	Umniyyati & Martono (2017). <i>Management Analysis Journal</i> 6 (2) (2017). ISSN 2252-6552.	Variabel Independen: 1. Budaya organisasi 2. Efikasi diri 3. Harga diri Variabel Dependen: 1. Kinerja perawat	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat.
11.	Amalia & Astuti, (2020). <i>JURNAL FOKUS</i> • <i>VOLUME 10 No. 2</i> • <i>September 2020</i> P-ISSN: 2088-4079 / E-ISSN: 2716-0521.	Variabel Independen: 1. Budaya Organisasi 2. Etos kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja	1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
12.	Duanta, dkk (2022). <i>Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Pendidikan, Ilmu Sosial</i> ISSN 1907-9990 / E-ISSN 2548-7175 / Volume 16 Nomor 1 (2022) DOI: 10.19184/jpe.v16i1.23453 .	Variabel Independen: 1. Budaya orgnisasi 2. Motivasi 3. Kompetensi Variabel Dependen: 1. Kinerja	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.
13.	Bima, dkk (2018). <i>JKMM. Maret. 2018. Vol.1 No.2. 227-233. ISSN 2599-1167.</i>	Variabel Independen: 1. Budaya Organisasi Variabel Dependen: 1. Kinerja	Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
14.	Opoku, dkk, (2022). <i>European Journal of</i>	Variabel Independen: 1. Organizational Culture	<i>Organizational culture positif signifikan</i> terhadap <i>employee peformance</i> .

	<i>Business and Management Research</i> www.ejbmr.org . Vol 7 / Issue 2 / March 2022. ISSN: 2507-1076.	Variabel Dependen: 1. <i>Employee Performance</i> .	
15.	Christian, dkk (2022). <i>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)</i> Volume 5, No 2, May 2022, Page: 8690-8700 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print).	Variabel Independen: 1. Organizational Culture 2. <i>Mobbing Organizational</i> 3. <i>Justice</i> 4. <i>Professional Attitude</i> Variabel Dependen: 1. <i>Nurse Work Performance</i>	<i>Organizational culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nurse Work Performance.</i>
16.	Ferdian & Defita (2020). Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 5 No. 2 Juli 2020 HAL: 187-193. P-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570.	Variabel Independen: 1. Budaya Organisasi 2. <i>Knowledge Management</i> Variabel Dependen: 1. <i>Kinerja</i>	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
17.	Girsang, (2019). AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824) Vol. 04, Issue. 02, May 2019.	Variabel Independen: 1. Budaya Organisasi 2. <i>Komitmen organisasi</i> Variabel Dependen: 1. <i>Kinerja</i>	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
18.	Butarbutar, dkk (2021). <i>Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE</i>	Variabel Independen: 1. Etos kerja Variabel Dependen: 1. <i>Kinerja karyawan</i>	Etos kerja bengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> .

	<i>SULTAN AGUNG</i> Volume 7 – Nomor 1, Juni 2021, (Hlm 116- 124). ISSN: 2502- 4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online).		
19.	Indrawan, (2021). <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398. Vol. 6, No. 2, Februari 2021.</i>	Variabel Independen: 1. Gaya kepemimpinan 2. Etos kerja 3. Kualitas kehidupan kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja perawat	Etos kerja bengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat.
20.	Lawu, dkk (2017). <i>Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 1 Tahun 2019. e-issn : 2614- 3747.</i>	Variabel Independen; 1. Etos kerja Variabel Dependen; 1. Kinerja karyawan	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
21.	Situmorang, dkk (2021). <i>SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p- ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 Vol. 4, No. 2, April 2021.</i>	Variabel Independen: 1. Rotasi jabatan 2. Etos kerja 3. Motivasi kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
22.	Sapada, dkk (2017) <i>The International Journal of Engineering and Science (IJES). Volume. 6. Issue. 12. Pages. PP 28-36.</i>	Variabel Independen: 1. Organizational culture 2. Work ethics Variabel Dependen: 1. <i>Employee Performance.</i>	1. <i>Organizational culture berpengaruh positif dan signifikan</i> terhadap <i>employee performance.</i> 2. <i>Work ethics berpengaruh positif dan signifikan</i>

	2017. ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805.		terhadap <i>employee performance</i> .
23.	Kristanto, dkk (2021) <i>International Journal of Entrepreneurship and Business Development</i> Volume 04 Number 03 May 2021 International License. ISSN : 2597-4785 (ONLINE) ISSN : 2597-4750 (PRINTED).	Variabel Independen: 1. Work Ethos 2. <i>Organizational Commitments</i> Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	1. <i>Work ethos</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> .
24.	Candana, (2021) Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Volume 2, Issue 4, Maret 2021 E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246.	Variabel Independen: 1. Etos kerja 2. Disiplin kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja 2. Prestasi kerja	Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
25.	Aqsariyanti, (2019) Jurnal Organisasi Dan Manajemen Issue 1 (Agustus, 2019). 27~36	Variabel Independen: 1. Etos kerja 2. Iklim organisasi Variabel Dependen: 1. Kinerja	Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

C. Kerangka pemikiran

1. Pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja (Y)

Menurut Edison dkk (2016 : 89) kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk

mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Handoko, (2013) dalam Rahman & Prasetya, (2018), untuk mencapai kinerja maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Griffin, 2004 dalam Rahman & Prasetya, 2018).

Beberapa penelitian terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawati & Bastian, (2021), Mose, (2020), Adawiyah & Putri, (2020), Crystandy, dkk (2019), Tawel, dkk (2017), Amrani, dkk (2019), dan Samputro & Melinda, (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja (Y)

Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, ketika keberadaan budaya sudah dirasakan oleh karyawan dan perilaku karyawan sudah sesuai budaya nantinya akan meningkatkan kinerja (Khanifah & Palupiningdyah, 2015 dalam Umiyyati & Martono, 2017). Budaya organisasi yang baik akan memberikan kenyamanan kepada para karyawan dalam

bekerja sehingga kinerja karyawan dalam bekerja juga akan meningkat (Maulidiyah, 2020). Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasinya. Budaya organisasi yang kuat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi dan struktur pengendalian untuk membentuk perilaku yang dibutuhkan dalam meningkatkan prestasi organisasi yang berdampak pada kinerja anggota organisasi (Kreither & Kinichi, 2010 dalam Bima, dkk 2018).

Beberapa penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawati & Bastian, (2021), Umiyyati & Martono, (2017), Amalia & Astuti, (2020), Duanta, dkk (2022), Bima, dkk (2018), memperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

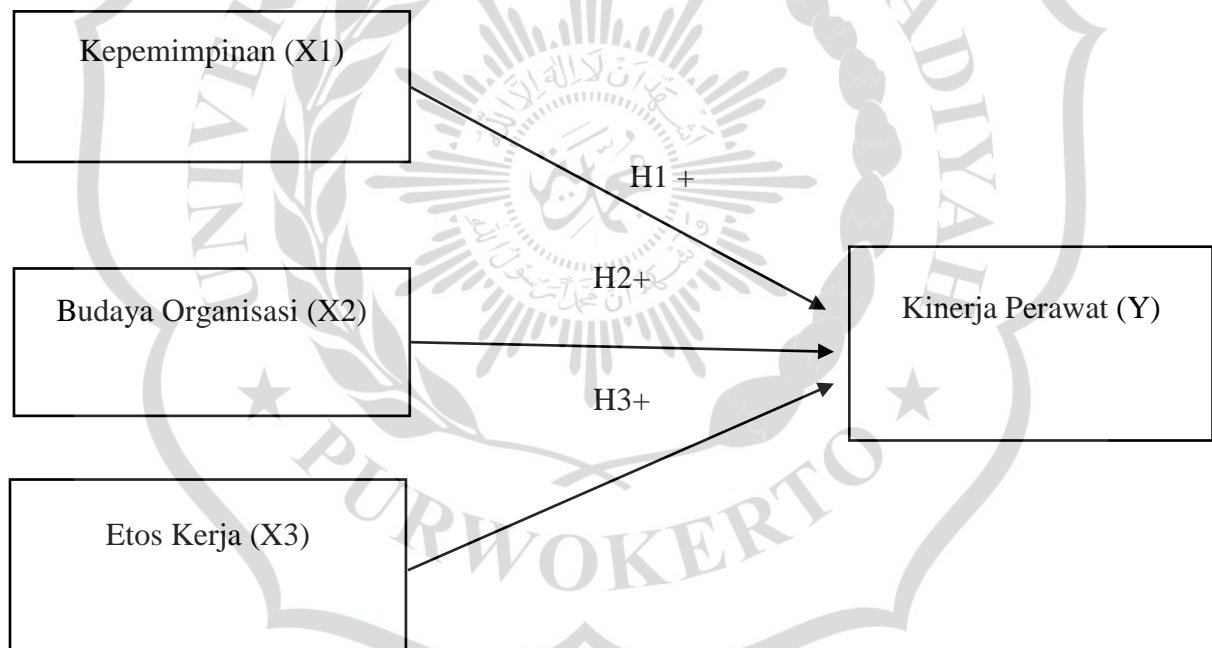
3. Pengaruh antara variabel Etos Kerja (X3) dengan variabel Kinerja (Y)

★ Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi, memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran (Butarutar, 2021). Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal (Megawati & Ampaeleng, 2020).

Beberapa penelitian terkait pengaruh etos kerja terhadap kinerja, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Butarbutar, (2021), Indrawan, (2021), Lawu & Suhaila, (2019), Situmorang, dkk (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan Gambar:

—————> =Berpengaruh secara parsial

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di uraikan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

perawat.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

H3 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

