

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Manajemen sumber daya manusia

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang.¹³ Sumber daya manusia (*human resources*) mengandung pengertian pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, kedua menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan atau usaha kerja tersebut.¹⁴

Dalam hal ini, yang dimaksud dengan SDM adalah keseluruhan orang yang menjadi anggota dan ditugaskan oleh pimpinan organisasi untuk melakukan tugas-tugas tertentu, dimana dampak pelaksanaan tugas dimaksud mereka memperoleh imbalan jasa berupa kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, atau imbalan lainnya.¹⁵

¹³Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia....* hal. 1.

¹⁴Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal. 9.

¹⁵ Lijan Poltak Sianambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*hal. 68.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan.¹⁶ SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Maka dalam hal ini, untuk mencapai berbagai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan dengan menciptakan etos kerja yang tinggi, meningkatkan gaya kepemimpinan yang dapat mendorong motivasi semangat kerja, serta menumbuhkan disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan. Jadi manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan terutama dalam hal kinerja karyawan.

2. Fungsi Manajemen sumber daya manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, adapun fungsi – fungsi yang dimaksud diimplementasikan dalam MSDM sebagai berikut¹⁷:

¹⁶ Sri Larasti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018), hal. 6.

¹⁷Lijan Poltak Sianambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*hal. 19.

a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu aktifitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh sumber daya manusia, bagaimana melakukannya, dan kapan melakukan. Secara umum, istilah perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama yang menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dr perubahan dan isu tersebut.

b. Staffing

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi.

B. Tinjauan Tentang Etos Kerja

1. Pengertian etos kerja

Etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter. Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau di perkecil lagi dalam ruang lingkup pekerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian, karakter, akhlak, perilaku, dan

etika seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Etos kerja dapat diartikan sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani.¹⁸

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan social. Sedang etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.¹⁹

Dengan demikian etos kerja menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan.

Etos kerja bagi seorang muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar itu juga bisa dimotivasi oleh kualitas hidup islami yang merupakan sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal saleh. Ini berarti etos kerja muslim merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal saleh, dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur di hadapan Tuhan.²⁰

¹⁸ Eko Jalu Santoso, *7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2012), hal. 6.

¹⁹ Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*, (Bandung: Pustaka Nusantara Publishing, 2003), hal. 1.

²⁰ Muhammad Djikfar, *Etika Bisnis, Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta : Penebar Plus Imprint, 2012), hal. 96.

Dalam prinsip islam, bekerja adalah ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik.²¹ Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Al-Kahfi ayat 7²²:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya :“Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah diantara mereka yang terbaik perbuatannya”. (Q.S al- kahfi: 7)

Ayat di atas memberikan gambaran pada kita bahwa setiap pribadi muslim dapat mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas tinggi. Sebagaiagama yang bertujuan mengantarkan hidup manusia kepada kesejahteraan dunia dan akhirat, lahir dan batin, islam telah membentang dan merentang pola hidup yang ideal dan praktis.

Etos kerja dalam Islam sangat penting dan mendasar karena dengan memiliki etos kerja umat Islam akan mampu mewujudkan apa yang diinginkannya sebagai bekal hidup di akhirat. Selain itu juga membangun keunggulan pribadi, sehingga dalam hal ini lah juga akan memberikan keunggulan pada organisasi.

²¹ Sulaeman Jajuli, *Ekonomi Dalam Al-Quran*, (Yogyakarta: Deepublish,2018), hal.207.

²² Department Agama RI, *Al – Qur’an dan Terjemah*, (PT. Sygma Exa Grafika: Bandung), hal. 294.

2. Ciri – ciri dalam Etos Kerja

Adapun ciri-ciri etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, di antaranya sebagai berikut²³ :

a. Mereka kecanduan terhadap waktu

Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Sadar untuk tidak memboroskan waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

b. Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, caradirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata. Dengan demikian

²³*Ibid*, hal. 97-99.

ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.

c. Mereka kecanduan kejujuran

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran. Dia pun bergantung pada amal saleh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal-amal saleh yang prestatif, dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulanginya lagi. Dia terpenjara dalam cintanya kepada Allah. Tidak ada kebebasan yang dia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

d. Mereka memiliki komitmen

Yang dimaksud dengan *commitment* (dari bahasa Latin: *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally implied*) adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hatinuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakini (*I'tiqad*).

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka akan berhenti menepaki cita-citanya bila langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, keberanian. Komitmen bukan komat-kamit, melainkan soal kesungguhan dan kesinambungan.

e. Istiqamah, kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, patang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

C. Tinjauan Tentang Gaya kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, menggerakkan untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan bersama. Kuncinya dalam membangun suatu tim yang kuat dan adaptif peran *leadership* sangat menentukan efektifitas tim.²⁴

Menurut Linna, Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi didukung oleh budaya organisasi yang baik pula.²⁵

²⁴ Hetty Ismainar, *Manajemen Unit Kerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 49.

²⁵ Linna Fitri Murtiningsih, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan *Self efficacy* Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya, *Jurnal Manajerial Bisnis* vol 1, No. 2, Desember 2017, hal. 156.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seseorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu sehingga bawahannya dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.²⁶

Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan khas yang dimiliki oleh seseorang yang dapat memberikan motivasi bagi orang lain untuk lebih baik.

Adapun Empat Gaya Kepemimpinan antara lain sebagai berikut²⁷:

a. Pengarahan

Gaya kepemimpinan pengarahan (*directing*) tepat digunakan pada situasi dan kondisi dimana karyawan belum memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugasnya

b. Pembekalan

Gaya kepemimpinan pembekalan (*coaching*) tepat digunakan pada situasi dan kondisi dimana karyawan telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menyelesaikan tugasnya dan motivasi untuk menyelesaikan tugasnya masih tinggi.

c. Dukungan

Gaya kepemimpinan dukungan (*supporting*) tepat digunakan pada situasi kondisi karyawan telah mengenal teknik-

²⁶ Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis/ Edisi Empat*,... hal. 24.

²⁷ *Ibid*, hal. 25.

teknik yang di runtut dan telah mengembangkan hubungan yang baik dengan seorang manager.

d. Pendelegasian

Gaya kepemimpinan pendelegasian (delegating) tepat digunakan pada situasi kondisi dimana karyawan telah memahami dengan baik tugas pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga layak mendapat pendelegasian dari manager.

2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis gaya kepemimpinan dalam model kepemimpinan studi lowa yakni terdiri dari:²⁸

- a. Gaya kepemimpinan autokratis adalah kemampuan pemimpin mempengaruhi orang lain dengan cara memegang kekuasaan secara penuh. Kekuasaannya bersifat sentralistik, menekankan kekuasaan jabatan, dilaksanakan selalu secara paksaan serta memegang system pemberian hadiah dan hukuman bagi yang berprestasi atau yang gagal.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan autokratis atau otoriter antara lain:

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- 2) Semua penentuan keputusan dan kebijaksanaan selalu dibuat oleh pimpinan

²⁸ H. Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan edisi Pertama*, (Jakarta: Prenadamedia, 2018), hal.85-92.

- 3) Komunikasi berlangsung satu arah dalam bentuk diktator dari pimpinan kepada bawahan
 - 4) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat
 - 5) Prakarsa harus selalu datang dari pimpinan
 - 6) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat
 - 7) Tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif
 - 8) Lebih banyak kritik daripada pujian
 - 9) Pimpinan menuntut kesetiaan mutlak dan prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat
 - 10) Cenderung ada paksaan, ancaman dan hukuman
 - 11) Kasar dalam bertindak dan kaku dalam bertindak
 - 12) Tanggungjawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan
- b. Kepemimpinan gaya liberal (*laissez faire*) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain melakukan berbagai kegiatan dengan partisipasi yang minim dari pimpinan. Kegiatan organisasi lebih banyak diserahkan kepada bawahan, melimpahkan wewenang kepada bawahan atau kebebasan bagi bawahan melaksanakan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Peran pemimpin tidak terlalu menonjol, tetapi peran bawahan menjadi cukup dominan.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan *laissez faire* antara lain adalah:

- 1) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
 - 2) Keputusan dan kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
 - 3) Pemimpin hanya berkomunikasi bila diperlukan oleh bawahannya
 - 4) Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya
 - 5) Prakarsa selalu datang dari bawahan dan hampir tiada pengarahan dari pimpinan
 - 6) Peranan pemimpin sangat sedikit dalam kegiatan kelompok
 - 7) Kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok
 - 8) Tanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul oleh setiap orang.
- c. Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan pemimpin mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar bersedia bekerja sama dengan keputusan dan kebijakan bersama antara pimpinan dan bawahan dimana tanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan gaya demokratis antara lain:

- 1) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- 2) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- 3) Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- 4) Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan
- 5) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan atau para bawahan dilakukan secara wajar
- 6) Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan
- 7) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat
- 8) Tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif
- 9) Pujian dan kritik seimbang, kemudian mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing
- 10) Pimpinan meminta kesetiaan bawahan secara wajar
- 11) Pimpinan memperhtikan dalam bertindak dan bersikap

12) Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling harga menghargai dan

13) Tanggungjawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

3. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Dalam teori gaya kepemimpinan²⁹ bahwa kepemimpinan ditentukan dengan berdasarkan dua dimensi utama yaitu: *Consideration Dimension* atau *dimensi perhatian terhadap bawahan* dan *Initiating Structure Dimension* atau *perhatian terhadap tugas*.

Dimensi *pertama*, adalah *Consideration Dimension* atau dimensi perhatian terhadap bawahan yaitu tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berperilaku dengan pola yang bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraannya, indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini antara lain:

- a. Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. Menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan problem dan keluhan yang dihadapi bawahan.
- c. Menerima saran bawahan
- d. Memperlakukan semua bawahan dengan ara yang sama

²⁹ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal.35.

- e. Memperhatikan kesejahteraan bawahan.

Dimensi *kedua*, adalah *initiating Structure Dimension* atau perhatian terhadap tugas yaitu tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan dan menstrukturisasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku pemimpin dalam dimensi ini antara lain:

- a. Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah
- b. Memberi tugas kepada bawahannya secara rinci
- c. Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja
- d. Mengkoordinasi dan mensupervisi bawahan secara ketat
- e. Menentukan target keluaran.

D. Tinjauan Tentang Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu apabila mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut. Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan dan menerapkan

konsekuensinya. Menurut Handako, disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi.³⁰

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.³¹

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.³²

Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu perilaku atau tingkah laku seseorang dalam menjalankan tanggungjawabnya di perusahaan dimana manajer juga menggunakannya sebagai alat untuk mengubah perilaku seseorang agar lebih baik dalam menjalankan tugasnya.

³⁰Lijan Poltak Sianambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hal. 334.

³¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009) hal. 89.

³²Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta : Deepublish, 2016), hal. 1.

2. Fungsi dan Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Tutulustu'u dalam buku Amiartuti Kusmaningtyas mengemukakan beberapa fungsi disiplin antara lain³³ :

a. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

b. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

³³ Amiartuti Kusmaningtyas, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen*, (Malang: Sinar Akademika Malang, 2014), hal.39.

d. Pemaksaan

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

e. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

f. Menciptakan

Fungsi disiplin kerja adalah pembentukan sikap, perilaku dan tat kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertetib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun.

- 3) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- 5) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan
- 6) Pada waktu bawahan sedang absen
- 7) Setelah pendisiplinn sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

3. Jenis Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut ³⁴:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar

³⁴ Lijan Poltak Sianambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*... hal. 336.

disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

4. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner : aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressivediscipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan –pendekatan aturan tungku panas dan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa depan yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

a. Aturan tungku panas³⁵

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

- 1) Membakar dengan segera. Jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.

³⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 600.

- 2) Memberikan peringatan .hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
- 3) Memberikan hukuman. Tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
- 4) Membakar tanpa membedakan. Tindakan disipliner seharusnya tidak membedakan tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

b. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras.

c. Tindakan positif

Dalam banyak situasi, hukuman hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Tindakan disipliner positif dimaksud untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku – perilaku mereka sendiri dan memikul

tanggungjawab atas konsekuensi – konsekuensi dari tindakan – tindakan mereka.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor disiplin kerja yaitu interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan³⁶:

a. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang.

b. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan.

³⁶ Mailiana, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 10, No. 1, 2016, hal. 127.

E. Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai 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.³⁷

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.³⁸

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, karena dengan adanya kinerja dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.³⁹ Dalam hal ini, kinerja pegawai harus diperhatikan dan perlu adanya penilaian terhadap karyawan untuk dijadikan acuan dalam menjalankan tanggungjawabnya.

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal.67.

³⁸ Rismawati, Mattalata, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar : Celebes Media Perkasa, 2018), hal. 2.

³⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal.136.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya⁴⁰, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Isra ayat 84⁴¹:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya: “ Tiap – tiap orang berbuat menurut keadaanya masing – masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.” (Q.S Al-Isra ayat 84)

Ayat dia atas mengatakan bahwa setiap orang yang melakukan suatu perbuatan, mereka akan melakukan sesuai dengan keadaanya (termasuk di dalamnya keadaan alam sekitarnya) masing- masing. Hal ini menjelaskan bahwa dalam melakukan suatu perbuatan memerlukan media agar hal yang dimaksud dapat tercapai.

⁴⁰ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 410.

⁴¹ Department Agama RI, Al – Qur’an dan Terjemah, (PT. Sygma Exa Grafika: Bandung), hal. 290.

2. Unsur – Unsur Kinerja Karyawan

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas di suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tika dalam buku Amiartuti Kusmaningtyas mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur – unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu⁴²:

- 1) Hasil – hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon h. Jackson factor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu⁴³:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan perusahaan

⁴² Amiartuti Kusmaningtyas, *Kinerja Karyawan Tinjauan* hal. 83-84.

⁴³ Rismawati, Mattalata, *Evaluasi Kinerja* hal. 3.

Sementara itu menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil penilaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab.⁴⁴

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah

⁴⁴ Rismawati, Mattalata, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makkasar: Celebes Media Perkasa, 2018), hal. 2.

kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat di ukur.⁴⁵

Menurut Daft bahwa penilaian kinerja (*Performance appraisal*) terdiri atas langkah – langkah dari peninjauan dan penilaian kinerja karyawan, merekam penilaian, dan menyediakan umpan balik kepada karyawan.⁴⁶ Penilaian atau pengukuran merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, seperti dalam menentukan tingkat kompensasi karyawan maupun reward yang layak. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai alat untuk mengevaluasi prestasi pada periode yang lalu.⁴⁷

⁴⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management*, ... hal. 410.

⁴⁶ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), hal. 11.

⁴⁷ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management*, ... hal. 458.

5. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut⁴⁸:

1) Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan system merit.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan, biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

⁴⁸ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2014), hal. 232.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik karyawan.

6) Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7) Ketidakkuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari system manajemen personal.

8) Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara actual menghitung kaitannya dengan kinerja dan menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh factor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Hapid dan Sunarwan⁴⁹ “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Financia Multi Finance Palopo”. Jenis dan sumber data yang digunakan dua jenis data yaitu data primer data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Financia Multi Finance Palopo yang berjumlah sebanyak 80 orang sekaligus dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data terdiri dari penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan perbedaan penelitian Hapid dengan penelitian ini terletak pada variabelnya, dimana pada variabel bebas dipenelitian ini menggunakan etos kerja dan perbedaannya juga terletak pada objek penelitiannya.

⁴⁹ Hapid, Acep Rochmat Sunarwan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo, *Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 01 No. 02, 2014*

Penelitian ini dilakukan oleh Mouren Bawelle, Jantje Sepang,⁵⁰ dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel atau lebih. populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT BRI cabang Tahuna berjumlah 55 karyawan dengan responden 41 karyawan. Hasil penelitian secara persial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian oleh Mouren Bawelle adalah sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu etos kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada variabel bebas yaitu dalam penelitian ini terdapat gaya kepemimpinan sedangkan penelitian Mouren Bawelle terdapat gairah kerja serta perbedaanya juga terletak pada tempat objek penelitiannya yaitu di kabupaten Kediri.

Penelitian ini dilakukan oleh Pratana, Abadi.⁵¹ Dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

⁵⁰ Mouren Bawelle, Jantje Sepang, Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna, *Jurnal EMBA* Vol. 4 No. 5, 2016.

⁵¹ Amelinda, Ferryal Abadi, Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Ikraith Ekonomika* Vol 1 No. 2, 2018

adalah metode analisis kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability* sampling – judgment sampling. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan rumus *slovin* yaitu sebanyak 152. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil regresi linier berganda diperoleh variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Adapun perbedaannya penelitian pratana dengan penelitian ini yaitu pada variabel etos kerja sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas dan objeknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rompas, Tewel, Dotulong.⁵² “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara” penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian kuantitatif-asosiatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis yaitu uji F (simultan) dan uji T (persial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Goverd adalah sama-sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada tempat objek

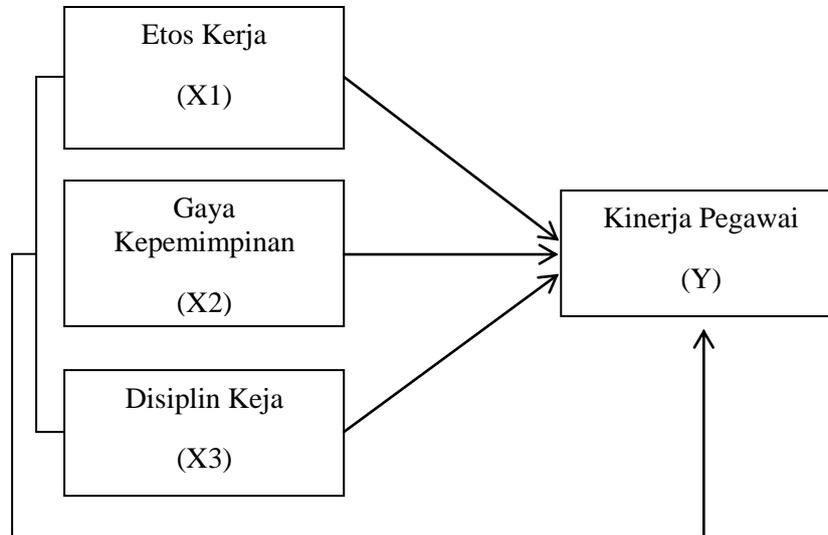
⁵²Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewel, Lucky Dotulong, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara, *Jurnal EMBA Vol.6 No. 4, September 2018*.

dan variabel bebas yaitu pada variabel pengawasan pada penelitian oleh Goverd, sedangkan pada penelitian ini variabel etos kerja.

Penelitian yang dilakukan Hardiansyah dan Yanwar,⁵³ penelitian dengan judul “ Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. AE”. Penelitian tersebut mengambil responden sebanyak 132 pada karyawan PT. AE. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian terapan (*applied research, practical research*) dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Persamaan penelitian Andri dan Rini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada variabel bebas dan terikat yaitu etos kerja dan kinerja pegawai. Namun perbedaan penelitian Andri dan Rini dengan peneliti terletak pada objek yang diteliti.

⁵³ Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE”, *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora Vol.3 No. 2 September 2015*.

G. Kerangka Konseptual



1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Suatu tindakan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi serta penuh keyakinan dengan bersungguh-sungguh semata-mata karena Allah, sehingga dalam hal ini dapat membangun dan menciptakan kinerja pegawai yang membuahkan hasil baik bagi perusahaan serta individu.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya agar mampu melakukan tanggungjawabnya sesuai target dan tujuan perusahaan. Cara pemimpin yang baik akan membuat karyawan lebih baik dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya.

3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

Pemimpin dapat meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin pada pegawainya dengan memberikan penilaian atas kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, dimana penilaian tersebut sebagai acuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Pengaruh etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam suatu organisasi perlu adanya beberapa unsur yang mendorong untuk mencapai suatu tujuan organisasi yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai yang efisien dengan etos kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan yang baik, dimana hal ini akan mampu mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi serta disiplin kerja yang harus dimiliki setiap individu pegawai karena disiplin sangat mempengaruhi dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.⁵⁴ Sehingga dapat disimpulkan hipotesis adalah sebuah jawaban memprediksi situasi yang akan diamati atau dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian.

⁵⁴Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 67.

1. H1 : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri
2. H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri
3. H3 : Disipli Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri
4. H4 : Etos kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

Adapun hipotesis statistik sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika Probablitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.