

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PAMBOANG
KABUPATEN MAJENE**



WAWAN S

C01 16 329

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PAMBOANG
KABUPATEN MAJENE**



WAWAN S

C0116329

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat
Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si
NIP. 19840707 201504 2 002

Wahdaniah, S.E., M.M
NIDN. 0002059001

Menyetujui,
Ketua Program Studi Manajemen

Erwin, S.E., M.M
NIP. 19890903 201903 1 013

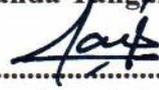
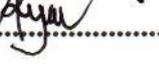
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PAMBOANG
KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**WAWAN S
C01 16 329**

Telah diuji dan diterima panitia ujian
Pada Tanggal 14 Juni 2023 dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si	Ketua	1. 
2. Wahdaniah, S.E., M.M	Sekretaris	2. 
3. Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M	Anggota	3. 
4. Erwin, S.E., M.M	Anggota	4. 
5. Arifhan Ady Dj, S.E., M.M	Anggota	5. 

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si
NIP. 19840707 201504 2 002

Pembimbing II



Wahdaniah, S.E., M.M
NIDN. 0002059001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 19670325 199403 2 001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WAWAN S
NIM : C01 16 329
Prodi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Alamat : Jl.Hasanuddin Lingk. Galung-Galung Kec. Pamboang
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA
TERHADAPA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT PAMBOANG KABUPATEN MAJENE

Dengan ini saya menyatakan bahwa, Skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu di skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Majene, 14 Juni 2023
Yang Menyatakan,



WAWAN S
NIM : C0116329

ABSTRAK

WAWAN S, 2023 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene dibimbing oleh Dr. Nurfitriayu Mandasari. dan Wahdaniah.

Tujuan yang ingin di capai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene. Dengan metode kuantitatif menggunakan SPSS, terdapat 38 responden yang di jadikan sebagai sampel pada penelitian ini yaitu pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data di lakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian. Analisis Uji t digunakan untuk menguji dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (2) etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (3) Disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Etika Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Wawan S, 2023 *The Influence of Work Discipline and Work Ethics on Employee Performance at the Pamboang Sub-district Office, Majene Regency, guided by Dr. Nurfitriayu Mandasari. dan Wahdaniah.*

The aim of this study is to determine the effect of work discipline and work ethics on employee performance at the Pamboang Sub-district Office, Majene Regency. With the quantitative method using SPSS, there were 38 respondents who were used as samples in this study, namely employees of the Pamboang District Office, Majene Regency. The types of data used in this study are primary and secondary data. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to the research sample. T-test analysis is used to test in this study. The results of this study indicate that (1) work discipline affects employee performance (2) work ethics affects employee performance (3) Work discipline and work ethics simultaneously affect employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Ethics and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sangat penting dalam kehidupan sehari-hari karena berperan penting dalam menentukan keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar tujuan dapat tercapai dengan baik.

Handoko (2014) Menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah dicapai.

Manajemen dalam organisasi diharapkan dapat mengkoordinasikan seluruh anggota organisasi agar bertindak secara efektif dan efisien. Maka organisasi dituntut untuk menyesuaikan dengan keadaan lingkungan sekitarnya yang terus berkembang. Hal ini dibutuhkan organisasi agar tetap menjamin eksistensi dan kesehatan sehingga tetap efektif dan efisien dalam pencapaian tujuannya.

Handoko (2014) Mendefinisikan sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, dimana orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Karena bentuk organisasi apapun yang didirikan pasti memerlukan sumber daya manusia dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menunjang persaingan di dalam maupun di luar organisasi. Pada masa sekarang persaingan independen disegala bidang merupakan tantangan bagi pelaksana pembangunan bangsa Indonesia. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam sebuah instansi agar tujuan dapat tercapai dengan baik. Di samping itu di dalam sebuah instansi terdapat kendala atau permasalahan yang menghambat proses produksi atau bahkan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu bentuk kendala tersebut adalah berupa kinerja pegawai, bisa menjadi masalah yang sangat serius dalam sebuah organisasi, khususnya bagi para pegawai yang mengalami penurunan kerja.

Guritno dan Waridin dalam Banat (2013) Menyatakan sukses tidaknya seseorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila suatu organisasi yang bersangkutan merupakan sistem penilaian kerja.

Rivai dan Basri (2005) Menyatakan Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kantor Camat Pamboang sebagai salah satu lembaga pemerintah yang bertugas melakukan pembinaan, dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan desa atau kelurahan dan memberikan bimbingan, supervisi, fasilitasi, dan konsultasi pelaksanaan administrasi desa atau kelurahan. Dalam melaksanakan semua tugasnya,

dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi. Jadi kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah instansi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya disiplin kerja dan etika kerja. Dengan begitu akan berdampak pula pada instansi tersebut. Tujuan utama dari peningkatan kinerja pegawai adalah agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang produktif, efektif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai dapat menurun apabila dalam suatu organisasi terdapat disiplin kerja yang menurun dan etika kerja yang tidak dapat diatasi. Meningkatnya kinerja pegawai dapat tercapai apabila disiplin kerja dan etika kerja dapat dikelola dengan baik dan dicarikan solusinya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Setiap pihak instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Kontribusi pegawai pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Agar tetap survive dalam ketidakpastian lingkungan sekarang ini, organisasi baik yang berfokus pada bisnis maupun politik termasuk pemerintah harus mampu menciptakan kondisi fleksibel dan inovatif.

Disiplin kerja timbul karena rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai harus memenuhi peraturan agar nantinya menjadi pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang baik dan memiliki sikap konsistensi yang baik pula. Kinerja yang baik tidak akan tercapai bila tidak didukung dengan disiplin kerja yang baik. Menurut Mathis dan Jackson (2002) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemampuan pegawai untuk menyesuaikan tujuan pribadi dengan tujuan instansi melalui ketaatan dan kepatuhan kepada segala kebijakan instansi dengan menjalankan peraturan kerja dalam bentuk sistem kerja, prosedur, dan tata kerja yang telah ditentukan dan berlaku di lingkungan dunia bisnis.

Tanjung (2012) Mendefinisikan bahwa etika kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipancarkan keluar. Kemudian, etika kerja adalah salah satu hal yang penting yang harus dimiliki oleh semua pegawai upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja dan SDM dalam kinerja pegawai. Etika kerja pegawai kantor camat Pamboang masih ada yang tidak kerja keras dalam melaksanakan tugasnya, dan masih ada yang mengurangi jam kerja mereka, dari observasi awal peneliti melihat adanya pegawai yang bekerja dengan santai. Pegawai juga memiliki kerajinan yang rendah, dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya ketaatan, tanggung jawab.

Hasibuan (2015) Menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik tidak akan terwujud tujuan yang maksimal. Pada

Kantor Camat Pamboang terdapat beberapa pegawai dengan kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah dan ketidaktepatan waktu masuk ketika kerja.

Hasibuan (2015) Mendefinisikan seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria yang mengacu pada sikap mengacu pada mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran diri dalam melaksanakan tugas dan mentaati semua peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama berada di perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai adalah proses yang direncanakan dimana unsur-unsur utama berkaitan dengan kesepakatan, pengukuran, umpan balik, penguatan positif dan dialog. Hal tersebut adalah bentuk keprihatinan dengan mengukur output dalam bentuk kinerja yang disampaikan dan dibandingkan dengan ekspektasi yang dinyatakan sebagai tujuan. Lebih jauh lagi dapat ditemukan ketika aspek-aspek tersebut berkaitan dengan input dan nilai-nilai. Adapun input adalah pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang diharapkan.

Kebutuhan perkembangan diidentifikasi dengan mendefinisikan persyaratan ini dan menilai sejauh mana tingkat harapan dari kinerja yang telah dicapai melalui penggunaan yang efektif dari pengetahuan dan keterampilan melalui perilaku yang sesuai sekaligus menjunjung tinggi nilai-nilai inti. Dengan demikian,

kinerja pegawai akan berhubungan dengan sesuatu proses dan berkesinambungan yang fleksibel serta melibatkan manajer atau pemimpin dan orang-orang yang mengelola tindakan sebagai mitra dalam kerangka kerja yang menetapkan khususnya mengenai bagaimana mereka dapat bekerja sama untuk mencapai hasil yang diperlukan. Hal ini didasarkan pada prinsip manajemen kontrak dan perjanjian daripada manajemen dengan perintah, dimana hal ini bergantung pada konsensus dan kerjasama daripada kontrol atau paksaan.

Hasil observasi awal peneliti, di ketahui bahwa masih ada beberapa fenomena/keadaan yang ada pada pegawai kantor camat pamboang kabupaten majene,yaitu masih ada sebagian pegawai yang belum menanamkan kedisiplinan pada diri sendiri,hasil penelitian awal di lapangan penunjukkan bahwa pegawai yang ada di kantor camat pamboang kabupaten majene masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan kantor dengan target yang telah di tentukan, kurangnya kerja sama dan tanggung jawab antar pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah, hal ini menunjukkan bahwa akibat dari pada ke disiplinannya beberapa pegawai yang ada kantor camat Pamboang akan berpengaruh besar pada hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil survei yang di peroleh peneliti dari Kantor Camat Pamboang tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja, etika kerja dan disiplin kerja yang belum maksimal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, ,maka alasan tersebut mendasari penelitian ini mengambil

judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene ?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene ?
3. Apakah disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang dikemukakan, dari hasil penelitian ini nantinya, diharapkan akan memberi manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat penelitian yang secara teoritis, akan diuraikan dibawah ini yaitu sebagai berikut :

1. Dalam penelitian sangat diharapkan akan dapat menambah acuan/referensi informasi, dan bukti empiris terkhusus tentang manajemen sumber daya manusia, dimana berkaitan terhadap disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan dan menambah apresiasi dan pengetahuan yang lebih banyak mengenai tentang disiplin kerja dan etika kerja, supaya analisis kaitannya semakin menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.
3. Untuk peneliti, Menambah wawasan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia. Diharapkan pula bisa mengimplementasikan pengetahuannya tentang manajemen, terkhusus dalam manajemen sumber daya manusia yang sudah dipelajari semasa dibangku perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis akan diuraikan dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini sangat diharapkan agar dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene terkhususnya mengenai tentang disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini semoga dapat menjadi bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang akan tertarik dan mengambil tentang disiplin kerja dan etika kerjaterhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritik

Pada penelitian ini terdapat beberapa teori pendukung penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang paling utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2015) bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Menurut Veitzhal Rivai (2011) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Dari berbagai pendapat sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2011) adalah sebagai berikut:

1. Taat pada aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat pada peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini menunjukkan salah satu bentuk tindak indisipliner, sehingga bekerja etis salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilih dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventive, merupakan suatu upaya yang menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektive, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin progresive, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015) ada beberapa yang bisa mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal juga cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan

pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-bersungguh dan disiplin dan mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya. Seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tidak mampu mencotohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Sehingga keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

4. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai, pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kehidupan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

6. Sanksi

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, perilaku, indisipliner pegawai akan berkurang.

2.2.4 Dampak Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam bekerja memang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, dimana dengan kedisiplinan tersebut akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi dalam aktivitas seseorang dalam sehari-hari sebaiknya memiliki aturan-aturan dan ketetapan-ketetapan yang akan menata dan mengendalikan setiap aktivitas dan perilaku mereka, terlebih lagi dalam ruang lingkup kerja. Aturan sangat diperlukan demi memberikan pengarahan bagi setiap pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap seseorang atau pegawai yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi itu akan membuat para pegawai akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebaik baik mungkin tanpa adanya pengawasan. Dengan adanya kedisiplinan yang ada dalam diri seorang pegawai tanpa adanya tuntutan dan paksaan akan mendatangkan hal yang baik dan akan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi.

2.2.5 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2012) ada dua jenis disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. *Self imposed discipline*(disiplin yang dipaksakan sendiri)

Yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri. Artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok. Disiplin ini juga akan muncul karena seseorang menganggap bahwa kebutuhannya terpenuhi, dengan begitu seseorang akan sadar dalam menjalankan dan menaati aturan-aturan yang berlaku.

2. *Command discipline* (Disiplin perintah)

Yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan dan dinyatakan melalui kebiasaan peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang

ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukuman yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Artinya seseorang yang tidak mematuhi dan melakukan kewajibannya dengan baik sebagai seorang pegawai akan diberi hukuman oleh atasannya. Sehingga atasannya akan menggunakan cara yang seperti ini untuk membuat para pegawai disiplin dalam bekerja.

2.3 Etika kerja

2.3.1 Pengertian Etika Kerja

Etika kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etika kerja seseorang (Siregar, 2012).

Menurut (Keraf 2013) Etika berasal dari Yunani “ethos” artinya karakter, watak kesusilaan atau adat. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Ini berarti etika berkaitan dengan nilai- nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain, kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan. Dengan demikian etika adalah refleksi dari apa yang disebut dengan “self control” karena segala sesuatunya dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri. Dalam bahasa Kant, etika berusaha mengunggah kesadaran manusia untuk

bertindak secara otonom dan bukan secara heteronom. Etika bermaksud membantu manusia untuk bertindak secara bebas tetapi dapat dipertanggungjawabkan, kebebasan dan tanggung jawab adalah unsur pokok dari otonomi moral yang merupakan salah satu prinsip utama moralitas termasuk etika kerja

Ada dua macam etika yang harus kita pahami bersama dalam menentukan baik dan buruknya perilaku manusia menurut Keraf (2013).

1. Etika Deskriptif, yaitu etika yang berusaha meneropong secara kritis dan rasional sikap dan perilaku manusia dan apa yang dikejar oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika deskriptif memberikan fakta sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang perilaku atau sikap yang mau diambil.
2. Etika Normatif, yaitu etika yang berusaha menetapkan berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika normatif memberi penilaian sekaligus memberi norma sebagai dasar dan kerangka tindakan yang akan diputuskan.

Menurut Keraf (2013) ada 2 macam teori etika yaitu :

1. Etika deontologi

Etika deontologi adalah suatu tindakan itu baik bukan dinilai dan dibenarkan berdasarkan akibat atau tujuan baik dari tindakan itu, melainkan berdasarkan tindakan itu sendiri sebagai baik pada dirinya sendiri. Dengan kata lain, tindakan itu bernilai moral karena tindakan itu dilaksanakan terlepas dari tujuan atau akibat dari tindakan itu.

2. Etika Teleologi

Etika teleologi adalah suatu tindakan itu diukur baik buruknya suatu tindakan berdasarkan tujuan yang mau dicapai dengan tindakan itu. Suatu tindakan dinilai baik, kalau bertujuan mencapai suatu yang baik atau kalau akibat yang ditimbulkan baik dan berguna.

Etika kerja yang tinggi selayaknya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai.

Tasmara (2012) menjabarkan etika kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etika kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

1. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
2. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
3. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
4. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.

5. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

2.3.2 Faktor-faktor terbentuknya etika kerja

1. Agama

Sejak Weber menerbitkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* pada tahun 1985, berbagai studi tentang Etika kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2012). Menurut Rosmiani (2013) Etika kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional.

2. Budaya

Kualitas Etika kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etika kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etika kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etika kerja.

3. Sosial politik

Suwarso, dkk (2011) menemukan bahwa tinggi rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etika kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

4. Kondisi lingkungan/geografis

Etika kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etika kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan kinerja masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur ekonomi

Menurut Suwarso, dkk (2011) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi intrinsik individu

Anoraga (2012) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etika kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etika kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etika kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

2.3.3 Indikator etika kerja

Adapun indikator dalam etika kerja secara umum menurut Kasmir (2012) yaitu :

1. Sikap dan Perilaku

sikap dari perilaku sehari-hari yang ditunjukkan kepada pelanggan pada saat berhubungan dengan pelanggan atau pada saat berada dalam satu ruangan dengan pelanggan. Pelanggan sering kali memperhatikan sikap dan perilaku, baik disengaja maupun tidak disengaja terutama sikap yang mau menolong dan peduli terhadap kebutuhan pelanggan.

2. Penampilan

Penampilan secara keseluruhan mulai dari cara berpakaian, berbicara, gerak-gerik, sikap dan perilaku dapat membuat pelanggan terkesan, penampilan pegawai juga harus selalu terlihat senang dan gembira termasuk pada saat berhubungan dengan pelanggannya.

3. Cara Berpakaian

Cara menggunakan baju, celana, atau aksesoris yang melekat dalam pakaian itu. Pakaian yang dikenakan harus serasi antara baju dan celana termasuk warna yang digunakan. Warna yang digunakan tidak terkesan berlebihan. Kemudian, pakaian yang dikenakan juga harus bersih, rapi, dan pas sehingga pelanggan senang selalu berada dekat dengannya.

4. Cara Berbicara

Cara kita berkomunikasi dengan pelanggan. Hal ini penting karena pegawai langsung berbicara tentang yang diinginkan pelanggan. Berbicara kepada pelanggan harus jelas, singkat. Janganlah berbicara hal-hal yang bukan pada pokok permasalahan, kecuali jika hanya sekedar basa-basi. Itupun hanya berbicara misalnya tentang kabar pelanggan. Hindari pembicaraan yang bersifat mengejek pelanggan.

5. Gerak-gerik

Pergerakan anggota badan yang diperhatikan di depan pelanggan. Gerak-gerik meliputi mimik wajah, pandangan mata, pergerakan tangan, anggota badan atau kaki. Jangan sampai gerak-gerik yang kita lakukan dapat mengakibatkan pelanggan

tersinggung. Kemudian gerak-gerik kita juga jangan sampai membuat dicurigai, misalnya memandang dengan pandangan sinis.

6. Cara Bertanya

Pelanggan memiliki sifat yang berbeda-beda di antara sekian banyak pelanggan, ada yang banyak diam, ada pula yang cerewet atau banyak tanya. Pelanggan yang diam maksudnya tidak banyak bicara, pemalu dan jika tidak ditanya sulit untuk mengemukakan keinginannya. Sebaliknya ada pelanggan yang banyak tanya.

Salamun, dkk (2012) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etika kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

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 pegawai 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 pegawai 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 (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

Menurut Kusnan (2014) Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etika kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya yaitu :

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etika kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh- sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Ermaya, 2012).

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2014:3) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Irham Fahrni (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut

bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya mengungkapkan kinerja menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi.

Dari sekian menurut para ahli yang telah dipaparkan diatas, menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan sikap seseorang yang nyata dan dapat mereka perlihatkan dan dapat membantu kemajuan tujuan sebuah organisasi.

2.4.2 Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Menurut Rusdy A. Rifai (2009 :306) tolak ukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas yaitu Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual.
- b) Kualitas yaitu Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi
- c) Biaya yaitu berapa biaya alokasi yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai
- d) Waktu yang diperlukan yaitu berapa lama waktu yang ditempuh agar sasaran kerja dapat dicapai.
- e) Keselamatan Kerja yaitu Keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pegawai.

Wirawan (2009) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah kinerja.

2.4.3.1 Jenis – Jenis Penilai Kinerja

Menurut Viethzal Rivai (2011:562) Jenis-jenis penilai kinerja ada 6 yaitu:

1. Penilaian hanya oleh atasan
2. Penilaian oleh kelompok lini
3. Penilaian oleh kelompok staf
4. Penilaian melalui keputusan komite
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat

2.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Handoko (2008) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain :

1) Motivasi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, semakin besar motivasi kerja pegawai semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang.

2) Stres

Stres kerja yang dialami oleh seseorang tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi.

3) Kondisi fisik pekerjaan

Kondisi fisik tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan oleh setiap pegawai. Kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan.

4) Sistem kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

5) Desain pekerjaan

Ada banyak upaya diarahkan untuk konsep dan mengukur struktur desain pekerjaan. Hal tersebut diketahui jika pekerjaan dirancang dengan baik, kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat.

Wirawan (2009) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain :

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2.2 Tinjauan Empirik/Penelitian Terdahulu

1. Kusumawarni (2015)

Melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Kabupaten Kudus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif (metode untuk mencari korelasi atau hubungan antar variabel). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan koefisien variabel semangat kerja (X1) adalah 0,277 dan koefisien variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,208. Sedangkan konstanta sebesar 0,126, dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut, $Y=0,126+0,277X1+0,208X2$. Hal ini berarti apabila ada penambahan rata-rata terhadap kinerja (Y) sebesar 0,277 untuk variabel semangat kerja (X1) dan 0,208 untuk variabel disiplin kerja (X2), dengan konstanta dianggap tetap. Besarnya pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus secara simultan. (R^2) sebesar 0,712 atau 71,2%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebesar 71,2% dipengaruhi oleh semangat kerja dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil uji statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $F_{hitung} (110,066) > F_{tabel} (3,10)$.

2. Sarah Puspitasari(2017)

Yang berjudul; “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun secara simultan. Sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 113 orang pegawai dengan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan koesioner pada responden. Sedangkan teknik analisis data adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat. Nilai koefisien disiplin waktu adalah sebesar 0,117 secara parsial disiplin waktu (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dimana t hitung (1,131) < t tabel (2,005) dengan nilai sig 0,249 > 0,05. Variabel disiplin peraturan (X_2) dengan nilai koefisien sebesar 0,39 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (2,107) > t tabel (2,008) dengan nilai sig 0,033 < 0,05. Sehingga dapat dipastikan bahwa disiplin peraturan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dan variabel disiplin tanggung. Implikasi dari penelitian adalah apabila organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawai,

maka harus dimulai dari meningkatkan disiplin waktu, peraturan dan tanggung jawab pegawai.

3. Safitriani (2016)

Dengan judul : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga kab. Jeneponto. Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) untuk mengetahui apakah disiplin preventif, disiplin positif dan disiplin progresif berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. 2) untuk mengetahui apakah disiplin preventif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. 3) untuk mengetahui apakah disiplin positif berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. 4) untuk mengetahui apakah disiplin progresif berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dengan teknik Ordinary Least Square (OLS). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto dan sampelnya berjumlah 103 orang dengan teknik Sampling Jenuh. Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. 1) disiplin preventif, disiplin positif, dan disiplin progresif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. 2) disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) disiplin positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) disiplin progresif berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Implikasi

pada penelitian ini adalah disiplin preventif, disiplin positif dan disiplin progresif memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja pegawai, dengan disiplin yang tinggi kinerja pegawai akan meningkat, selain itu teladan pimpinan juga merupakan tolak ukur yang baik bagi setiap pegawai dalam bekerja.

4 Saleha (2016)

melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, berjumlah 265 sedangkan yang menjadi sampel sebanyak 116 orang pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (3) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, dan (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

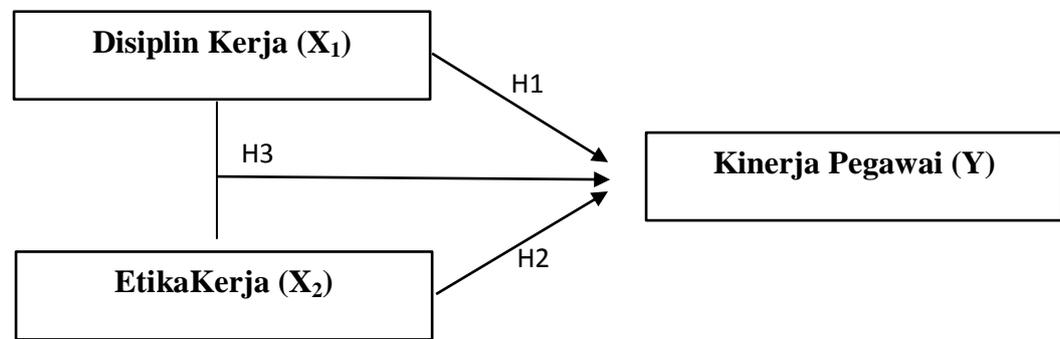
5 Suriansyah (2015)

melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kotabaru”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebanyak 62 (enam puluh dua) orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sampel total, yaitu teknik penarikan dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebesar 63,3% dengan nilai signifikansi 0,000; dan (2) etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebesar 79,1% dengan nilai signifikansi 0,000.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teoritis, maka penulis mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan etika kerjaterhadap kinerja pegawai. Etika kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada dasarnya, etika kerja erat kaitannya dengan kegairahan dan kesukarelaan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Adanya disiplin kerja diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif. Dapat dikatakan bahwa, dengan adanya etika kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Bilamanadisiplin kerja dan etika kerja tidak ada, maka

akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja dan etika kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene dapat digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Keterangan :

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Etika Kerja

Y : Kinerja Pegawai

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₂ : Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₃ : Disiplin kerja dan etika kerja berepengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah :

1. H₁ : Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene.

2. H2 : Diduga ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene.
3. H3 : Diduga ada pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari t hitung lebih besar dari t tabel, artinya pegawai telah mematuhi aturan sesuai yang berlaku di tempat kerja.
2. Etika kerja pegawai pada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya pegawai mampu menjaga sikap dan perilaku di lingkungan kerja
3. Disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara serentak atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene sebab F -hitung lebih besar dari F -tabel. Artinya pegawai telah mampu mematuhi aturan yang ada ditempat kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene, maka dapat diajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan di antaranya :

1. Disarankan kepada pihak manajemen organisasi agar dalam meningkatkan disiplin kerja maka perlu ditingkatkan tingkat kehadiran pegawai dan selain itu perlu pemanfaatan waktu kerja dalam penanganan pekerjaan artinya pegawai tidak menunda nunda pekerjaan.
2. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene. Sehingga disarankan kepada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene untuk meningkatkan etika kerja seperti rasa tanggung jawab pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar target yang sudah ditetapkan instansi sebelumnya dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
3. Bagi Peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Pamboang Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung : PT. Remaja Rosdakary.
- Akhmad Kusnan,(2014) “*Analisis Sikap Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun III Surabaya*”.
- Anoraga panji, (2015) “*Psikologi Kerja*”, PT Rhineka Cipta, Jakarta,
- Arikunto, Suharsimi,(2016) “*Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI*”, Jakarta : PT Rineka Cipta,
- Avin, Fadilla Helmi.(2014) “*Disiplin Kerja. Artikel. Bulletin Psikologi Tahun IV*”
- Bejo Siswanto.(2014)“*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ermaya Suradinata,(2012)“*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: Ramadhan.
- Hasibuan,Malayu Sp.(2015)“*Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*”. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2012)“*Analisis Laporan Keuangan*”. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Keraf,A.Sonny.(2013)“*Etika Lingkungan Hidup*”. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Moekijat. (2012)“*Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*: Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Rivai, Veithzal,. (2011)“*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*”, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Press
- Racmawati, Ike Kusdyah, (2008). *Sumber Daya Manusia*, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Robbins, P.S (2002). *Panduan Lengkap Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Prainita Aksara.
- Salamun. Dkk. (2012)“*Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*”.
- Singodimedjo, Markum.(2011) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Penerbit SMMA. Surabaya.
- Siregar, Sofyan. (2012)“*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*”. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Sinamo, Jansen. (2012)“*8 Etos kerja profesional navigator anda menuju sukses*”. Jakarta: Grafika Mardi Yuana.
- Sugiyono, (2014)“*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, Cetakan ketujuh,Alfabeta, CV, Bandung,
- Sugiyono,(2014) “*Metode Penelitian Bisnis*” PT. Gramedia, Jakarta,
- Sugiyono, (2014)“*Metode Penelitian Bisnis*”, Alfabeta, Bandung,
- Sugiyono, (2014).*Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta

Tasmara, Toto.(2012) "*Membudayakan Etos Kerja Islami*". Jakarta: Gema Insani Press.