

ARTIKEL
PENGARUH KOMPETENSI DAN PENDELEGASIAN
TERHADAP ETOS KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DREAMLAND
GROUP KEC. SUNGAILIAT, KAB. BANGKA, PROV. KEP.
BANGKA BELITUNG

DUSTIN WYRMAND
NPM : 208.020.242



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan pendelegasian terhadap etos kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Dreamland Group. Teknik pengambilan Sampel sensus atau semua karyawan / populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian terdiri dari 60 karyawan dari berbagai departemen di PT. Dreamland Group. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pendelegasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Selain itu, etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan pendelegasian terhadap etos kerja, serta pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dreamland Group.

Kata kunci : Kompetensi, Pendelegasian, Etos Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of competence and delegation on work ethic and its impact on employee performance at PT. Dreamland Group. The sampling technique used is census or all employees/populations as the sample. The study consists of 60 employees from various departments at PT. Dreamland Group, a property and construction company in Bangka Belitung Province. The research was conducted using a questionnaire as a data collection tool. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that competence and delegation have a positive and significant effect on employee work ethic. In addition, work ethic also has a positive and significant effect on employee performance. This study concludes that there is a positive and significant influence of competence and delegation on work ethic, as well as a positive and significant influence of work ethic on employee performance at PT. Dreamland Group.

Keywords: Competence, Delegation, Work Ethic, and Performance.

PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat permasalahan tentang Kompetensi, Pendelegasian, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Dimana Peneliti berangkat dari sebuah permasalahan yang dianggap fatal terjadi bagi sebuah perusahaan yaitu kinerja karyawan yang masih belum baik. Dan hal tersebut dapat kita lihat dari data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Proyek dan Permasalahan dari Tahun 2019 s/d 2022

No	Perusahaan	Proyek / masalah 2019	Proyek / masalah 2020	Proyek / masalah 2021	Proyek / masalah 2022
1	PT. Dreamland Group	4 / 4	4 / 4	5 / 4	6 / 5
2	PT. Bangka Cakra Karya	6 / -	5 / 1	7 / -	10 / 1

Dari tabel 1.1 diatas ini dapat dijabarkan bahwa terdapat 2 Perusahaan yang sama-sama bergerak dalam bidang usaha konstruksi yaitu PT. Dreamland Group dan PT. Bangka Cakra Karya yang dimana kedua perusahaan tersebut ada dalam satu group perusahaan besar yaitu Perusahaan Cakra Group. Dimana terdapat perbedaan dan permasalahan yang sangat berarti dari kedua perusahaan tersebut sebagai berikut :

1. Sama – sama bergerak dalam bidang usaha konstruksi di daerah yang sama yaitu di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tepatnya di Pulau Bangka.
2. Perusahaan Bangka Cakra Karya ini sudah berdiri sejak tahun 1992 di bidang konstruksi sedangkan Dreamland Group ini berdiri pada tahun 2009 dan bergerak di bidang konstruksinya baru pada tahun 2019 lalu.
3. Pada awal mula bergerak pada tahun 2019 lalu PT. Dreamland Group mendapatkan proyek lebih sedikit dibandingkan dengan PT. Bangka Cakra Karya yaitu sebanyak 4 proyek dan semua proyek tersebut dinilai bermasalah.
4. Pada tahun 2020 hingga tahun 2022 pun PT. Dreamland Group ini selalu kalah bersaing dengan PT. Bangka Cakra Karya dari sisi jumlah dan nilai proyeknya.
5. Hal yang paling bermasalah disamping mendapatkan total proyek sedikit juga memiliki masalah yang cenderung banyak dan hamper 100% dari jumlah proyek bermasalah.
6. Hal tersebut selalu menjadi perhatian dari para pimpinan perusahaan group karena mempengaruhi citra daripada group perusahaan lainnya.

Berdasarkan beberapa uraian pendahuluan yang telah di jelaskan dapat di lihat beberapa masalah yang timbul yaitu kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan PT. Dreamland Group yang disebabkan oleh Kompetensi, Pendelegaian dan Etos Kerja yang belum baik di dalam perusahaan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian terhadap Etos Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Dreamland Group”**.

Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai Kompetensi, Pendelegasian, Etos Kerja dan kinerja karyawan.

Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, dimana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan Dreamland Group memiliki Proyek yang paling sedikit dari perusahaan sejenis dalam satu group pada tahun 2019 – 2022.
2. Perusahaan Dreamland Group memiliki index Permasalahan paling banyak bila dibandingkan dengan Perusahaan lain yang sejenis dalam satu group pada tahun 2019 – 2022.
3. Index masalah yang terjadi akibat Kinerja yang kurang baik karyawan Perusahaan Dreamland Group meningkat dari tahun 2019 – 2022.
4. Perusahaan Dreamland Group memiliki permasalahan dalam kinerja karyawan, faktor – faktor yang menjadi permasalahan yaitu Kompetensi, Pendelegasian dan Etos Kerja.
5. Kompetensi karyawan di Perusahaan Dreamland Group masih kurang baik, adapun permasalahan khususnya pada dimensi karakter pribadi, konsep diri dan pengetahuan dengan skor masing – masing 3,10 , 2,05 dan 3,10.
6. Pendelegasian karyawan di Perusahaan Dreamland Group juga masih kurang baik, permasalahan yang terjadi pada dimensi kekuasaan dengan skor 2,60.
7. Etos kerja karyawan di perusahaan Dreamland Group juga masih kurang baik, permasalahan yang terjadi pada dimensi disiplin, tanggung jawab dan rajin dengan skor masing – masing 3,00 , 3,35 dan 3,30.
8. Kinerja karyawan di perusahaan Dreamland Group juga masih kurang baik, permasalahan yang terjadi pada dimensi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung jawab dan Inisiatif dengan skor masing – masing 2,95, 3,20, 3,35 dan 3,30.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi di perusahaan Dreamland Group.
2. Bagaimana Pendelegasian di perusahaan Dreamland Group.
3. Bagaimana Etos Kerja di perusahaan Dreamland Group.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan di perusahaan Dreamland Group.
5. Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian terhadap Etos kerja di perusahaan Dreamland Group.
6. Seberapa Besar Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja di perusahaan Dreamland Group.
7. Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian melalui Etos kerja terhadap Kinerja di perusahaan Dreamland Group.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat dilihat dari dua konteks, yaitu tujuan penelitian secara umum dan tujuan penelitian secara khusus. Tujuan penelitian dirumuskan berdasarkan rumusan masalah. Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Terhadap Etos Kerja serta dampaknya pada Kinerja karyawan level Staf perusahaan

Dreamland Group Bangka. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Kompetensi di perusahaan Dreamland Group.
2. Pendelegasian di perusahaan Dreamland Group
3. Etos Kerja di perusahaan Dreamland Group.
4. Kinerja di perusahaan Dreamland Group.
5. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian terhadap Etos Kerja di perusahaan Dreamland Group.
6. Besarnya pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja di perusahaan Dreamland Group.
7. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian melalui Etos kerja terhadap Kinerja di perusahaan Dreamland Group.

Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis.

Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh kompetensi dan pendelegasian terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja dan faktor – faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menoking perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, pendelegasian, etos kerja dan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penulisan selanjutnya.

Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran – saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Dreamland Group.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Dreamland Group.

3. Bagi pihak lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengetahuan ilmu mengenai kompetensi, pendelegasian, etos kerja dan kinerja karyawan.

- b. Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.

II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu dapat menjadi acuan, guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung dengan Kompetensi, Pendelegasian dan Etos Kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Etos Kerja Karyawan

Kompetensi membedakan seorang pekerja yang unggul dari pekerja yang berprestasi terbatas. Sikap kerja karyawan yang kompeten dalam bekerja akan tampak seperti motif secara konsisten dalam melakukan tugas, kecepatan reaksi dalam menyelesaikan tugas, Pengetahuan dan informasi yang baik sehingga bisa menjawab dan menyelesaikan permasalahan dalam tuugasnya dan lain-lain yang akan berpengaruh secara langsung dalam Etos Kerjanya. Kompetensi dalam bekerja dapat meningkatkan Etos Kerjanya, jika karyawan memiliki Kompetensi yang baik dan sesuai dengan tugas pekerjaannya, karyawan akan memiliki etos kerja yang positif. Sehingga Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Etos Kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarmedi (2017:15), dalam jurnal penelitiannya yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja karyawan dengan digambarkan pada karyawan yang memiliki kompetensi baik dan sesuai dalam bekerja akan memiliki Etos Kerja yang bagus.

Pengaruh Pendelegasian Terhadap Etos Kerja Karyawan

Pendelegasian sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena merupakan faktor kritis bagi efektivitas organisasi yang di tujukan oleh karuawan dalam kondisi baik atau buruk. Pendelegasian menjadi salah satu faktor penting penting di dalam organisasi. Selain itu, pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Bila atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar manajer dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Galih Fajar Muttaqin (2018:173) dalam jurnal penelitiannya yang menyatakan bahwa Tanpa adanya pendelegasian wewenang akan mengakibatkan tersendatnya kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja merupakan aspek penting pada diri seseorang di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Etos kerja karyawan dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan dalam bekerja seperi rasa malas, rajin, produktif, tidak produktif dan lain-lain yang akan berpengaruh secara langsung dalam pencapaian kinerja. Etos Kerja yang positif dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika karyawan Etos kerja yang baik atau positif dalam pekejaannya, karyawan akan menghasilkan

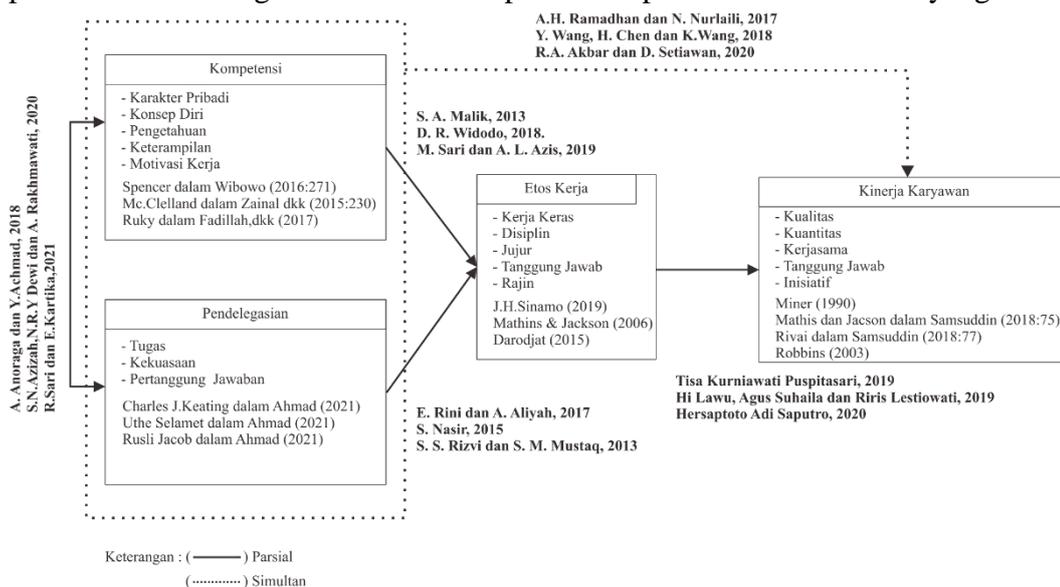
kinerja yang lebih baik. Sehingga Etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tisa Kurniawati Puspitasari (2019:67) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan etos kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya rendahnya etos kerja yang dimiliki karyawan akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi secara simultan variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh prosentase 46,0% dan sisanya yaitu 54,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi atau perusahaan harus dapat mempergunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien, untuk dapat mencapai hal tersebut, maka kinerja yang baik dari karyawan sangat penting. Kinerja karyawan yang baik dapat di dukung dengan adanya Kompetensi, Pendelegasian dan Etos Kerja.

Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk meneliti pengaruh kompetensi dan pendelegasian terhadap kinerja, di antaranya: Penelitian yang dilakukan oleh A. H. Ramadhan dan N. Nurlaili (2017) menunjukkan bahwa kompetensi dan pendelegasian memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan mendapatkan pendelegasian yang tepat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan pada uraian di atas, Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah



dilakukan oleh peneliti lain, kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah Kerangka Penelitian sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2009:64) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dalam hal ini berarti jawaban terhadap permasalahan yang ada baru berdasarkan pada teori-teori yang

ada atau relevan, belum dibuktikan secara empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada pengertian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Etos Kerja
2. Pendelegasian berpengaruh terhadap Etos Kerja
3. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja
4. Pendelegasian berpengaruh terhadap Kinerja
5. Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6. Kompetensi berpengaruh melalui Etos Kerja terhadap Kinerja
7. Pendelegasian berpengaruh melalui Etos Kerja terhadap Kinerja

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian adalah upaya untuk mencari kebenaran secara ilmiah yang didasarkan pada data yang sesuai dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Di samping itu untuk memperoleh kebenaran ilmiah, metode penelitian juga merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

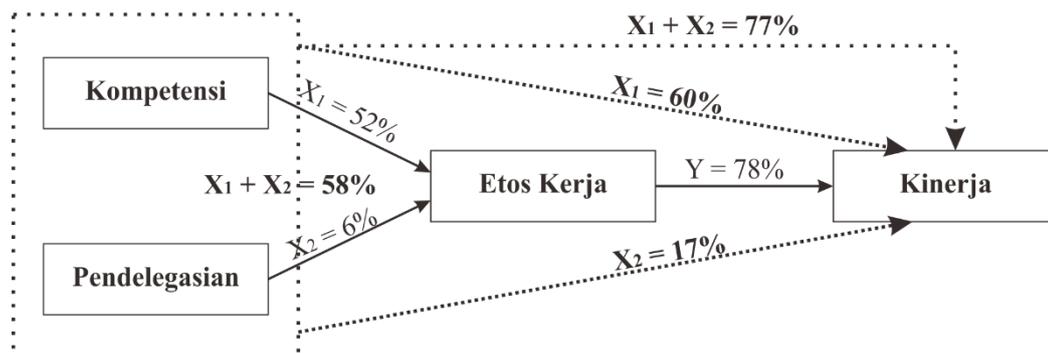
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian analisis deskriptif dan analisis verifikatif, karena terdapat variabel-variabel yang akan ditelaah hubungan serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian Terhadap Etos Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.7
Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 4.7 diatas, dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,00$ lebih kecil dari $0,05$ dan $X2 = 0,011$ lebih besar dari $0,05$ dan $Y = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$.

Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni:

- Variabel $X1$ berpengaruh secara signifikan terhadap Z
- Variabel $X2$ berpengaruh secara signifikan terhadap Z
- Variabel Y berpengaruh secara signifikan terhadap Z

Besarnya nilai R square adalah $0,886$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh $X1$, $X2$ dan Y terhadap Z sebesar 89% , sementara sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian.

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,886} = 0,337.$$

Hasil temuan ini dapat menjadi indikasi bahwa kompetensi dan pendelegasian merupakan faktor yang utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dreamland Group namun ada faktor lain yang tidak di teliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Kompetensi dan pendelegasian memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Kompetensi merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Pendelegasian, di sisi lain, adalah proses memberikan tanggung jawab dan kekuasaan kepada karyawan untuk melakukan tugas tertentu.

Ketika kompetensi karyawan diakui dan dipertimbangkan dalam pendelegasian tugas, maka akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Pendelegasian tugas yang tepat dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Dalam hal ini, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan yang menerima pendelegasian tugas memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. perusahaan juga harus memastikan bahwa karyawan memahami tujuan dan harapan dari tugas yang didelegasikan. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas mereka.

Pendelegasian tugas yang tepat juga dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang didelegasikan, mereka akan dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini akan membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam perusahaan.

Namun, perusahaan juga harus mempertimbangkan risiko yang mungkin terjadi ketika mendelegasikan tugas. Mereka harus memastikan bahwa karyawan yang menerima delegasi tugas memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan benar dan dalam waktu yang ditentukan.

Dalam kesimpulannya, kompetensi dan pendelegasian memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Pendelegasian tugas yang tepat dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dan efisiensi dalam perusahaan. Namun, manajer harus memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang didelegasikan dan mempertimbangkan risiko yang mungkin terjadi. Kompetensi dan pendelegasian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini diperkuat dalam penelitian terdahulu, hasil penelitian yang dilakukan oleh A. H. Ramadhan dan N. Nurlaili (2017) menunjukkan bahwa kompetensi dan pendelegasian memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan mendapatkan pendelegasian yang tepat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dimana kompetensi dan pendelegasian merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti menentukan sikap setuju bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan pendelegasian terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian terhadap Etos Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja karyawan di PT. Dreamland Group. Maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi karyawan di PT. Dreamland Group berada pada kategori kurang kompeten dengan nilai rata – rata 3,39. Indikator yang berada dibawah rata – rata, yaitu karakter fisik, reaksi/respon, kemampuan yang dimiliki dan memenuhi seluruh aturan.
- 2) Pendelegasian kerja karyawan di PT. Dreamland Group kurang tepat dengan nilai rata – rata 3,38. Indikator yang berada dibawah rata – rata, yaitu tugas utama tim dan hak memberikan keputusan.
- 3) Etos Kerja karyawan di PT. Dreamland Group kurang baik dengan nilai rata – rata 3,35. Indikator yang berada dibawah rata – rata, yaitu patuh aturan, jujur dalam bekerja dan tanggung jawab sesuai aturan
- 4) Kinerja karyawan di PT. Dreamland Group kurang baik dengan nilai rata – rata 3,35. Indikator yang berada dibawah rata-rata yaitu, ketelitian, kecepatan dalam bekerja, tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas dan inisiatif dalam mengambil tindakan.
- 5) A. Analisis pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Etos Kerja (Y) Dari analisis diatas, diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Kompetensi (X1) terhadap Etos Kerja (Y).
B. Analisis pengaruh Pendelegasian (X2) terhadap Etos Kerja (Y) Dari analisis diatas, diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,437 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Pendelegasian (X2) terhadap Etos Kerja (Y).
- 6) Analisis pengaruh Etos Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) Dari analisis diatas, diperoleh nilai signifikansi Y sebesar $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Etos Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z).

- 7) A. Analisis pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Z) Dari analisis diatas, diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Z).
- B. Analisis pengaruh Pendelegasian (X2) terhadap Kinerja (Z) Dari analisis diatas, diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0,011 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Pendelegasian (X2) terhadap Kinerja (Z).
- C. Analisis pengaruh Kompetensi (X1) melalui Etos Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar $(0,342)^2 = 0,116$. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dan beta Y terhadap Z yaitu: $0,682 \times 0,517 = 0,352$. Maka pengaruh total diberikan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Z) adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0,116 + 0,352 = 0,468$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,468 lebih besar dari pengaruh langsung Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,352.
- D. Analisis pengaruh Pendelegasian (X2) melalui Etos Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar $(0,178)^2 = 0,031$. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dan beta Y terhadap Z yaitu: $0,101 \times 0,517 = 0,052$. Maka pengaruh total diberikan Pendelegasian (X2) terhadap Kinerja (Z) adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0,031 + 0,052 = 0,083$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung Pendelegasian (X2) terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,083 lebih besar dari pengaruh langsung Pendelegasian (X2) terhadap Kinerja (Z) sebesar 0,052.

Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai penilaian pengaruh kompetensi dan pendelegasian terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Dreamland Group, maka peneliti memberikan saran – saran yang dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan di masa yang akan datang bagi perusahaan. Saran disini mengacu pada aspek – aspek yang menunjukkan rata – rata penilaian terendah pada variabel kompetensi, pendelegasian, etos kerja dan kinerja karyawan. Saran – saran tersebut peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Saran untuk kompetensi karyawan di PT. Dreamland Group

a. Indikator karakter fisik

Mempertimbangkan lagi dari sisi upah bila karyawan yang diberikan tanggung jawab lebih terkait agar karakter karyawan terbangun minat untuk selalu cepat tanggap terhadap lingkungan pekerjaan.

b. Indikator reaksi / respon

Memberikan penjelasan kepada para karyawan pentingnya informasi di zaman sekarang ini harus selalu *up to date* terhadap informasi agar wawasan lebih luas dan pekerjaan lebih memiliki nilai saing. Sehingga hal demikian

diharapkan dapat menciptakan respon yang baik terhadap informasi pada karyawan.

c. Indikator kemampuan yang dimiliki

Meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan bisa melakukan pelatihan, training atau bimbingan sehingga tercapai harapan perusahaan karyawan dianggap mampu melakukan tugasnya dengan baik dan benar.

d. Indikator memenuhi seluruh aturan

Harus sudah menyamaratakan aturan di perusahaan kepada semua karyawan secara merata tanpa terkecuali agar karyawan bisa lebih fair dan mentaati aturan perusahaan secara menyeluruh.

2. Saran untuk pendelegasian karyawan di PT. Dreamland Group

a. Indikator tugas utama tim

Selain memberikan bimbingan juga yang terpenting adalah mendelegasikan tugas kepada karyawan yang memang tepat agar pekerjaan dapat selesai dengan baik.

b. Hak Memberikan keputusan

Meningkatkan kemampuan memberikan keputusan tanpa tergantung pihak lain, perusahaan atau pimpinan harus melatih para karyawan untuk mampu atau dapat memberikan keputusan tanpa tergantung dengan pihak lain sehingga tidak membebani para pimpinan dan memberikan pengawasan atau panduan kepada karyawan sehingga kedepan bisa lebih baik.

3. Saran untuk etos kerja karyawan di PT. Dreamland Group

a. Indikator patuh aturan

Melakukan tindakan penegakan dan solusi dengan menyediakan absen *system online* dan lebih fleksibel agar efektif untuk jenis pekerjaan yang harus banyak keluar kantor.

b. Indikator jujur dalam bekerja

Melakukan pengawasan yang lebih baik agar tidak ada lagi karyawan yang tidak jujur di lingkungan perusahaan.

c. Indikator tanggung jawab sesuai aturan

Melakukan pembinaan yang lebih baik agar tidak ada lagi karyawan yang tidak bertanggung jawab di lingkungan perusahaan sesuai aturan yang berlaku.

4. Saran untuk kinerja karyawan di PT. Dreamland Group

a. Indikator Ketelitian

Memperhatikan detil dan melakukan pekerjaan dengan teliti. Perusahaan juga harus memberikan pelatihan dan pengawasan yang memadai untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan aman.

b. Indikator Kecepatan dalam Bekerja

Mengadakan pelatihan dan penempatan yang tepat pada setiap karyawan.

c. Indikator Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas

Memberikan contoh dan kepercayaan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan berani mempertanggungjawabkannya sehingga muncul rasa percaya diri pada karyawan namun tetap harus di bimbing sehingga hasil keputusan tetap sesuai dengan tujuan perusahaan.

d. Indikator inisiatif dalam mengambil tindakan

Memberikan contoh kepada karyawannya untuk menumbuhkan sikap inisiatif dalam diri karyawan tersebut. seperti menjadi seorang pemimpin yang responsif dan solutif. Dengan demikian diharapkan para karyawan di PT. Dreamland Group dapat memiliki sikap inisiatif yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Afriyanti, I. (2021). *Pengaruh Pendelegasian dan Supervisi Terhadap Semangat Kerja Perawat di Rumah Sakit "X"*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ahmad Gramedia.com. (2021). Manajemen. *Pengertian Delegasi : Jenis, Unsur, Tujuan dan Manfaat*, 21-22.
- Alfarizi, M. I. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indopangan Sentosa)*. Jakarta.
- Alfizi1, B. W. (2019, April 2). ANALISIS PENYEBAB PERMASALAHAN KINERJA KARYAWAN. *Majalah Ilmiah Solusi*, ol. 17, No. 2.
- Amri, A. S. (2020). *Pengaruh Etos kerja Islam Terhadap Kinerja Karawayan Di BPRS Aman Syariah Sekampung*. Skripsi , IAIN Metro , Perbankan Syariah .
- Andri Feriyanto, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen 3 in 1*. Yogyakarta: Mediaterra.
- Ardiprawiro, S. (n.d.). Modul Perkuliahan Pengantar Manajemen. In *BAB 7 Wewenang dan Delegasi* (pp. 3-8). Universitas Gunadarma.
- Armstrong, M. (2018). *Handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Ashariandi, J. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Departemen Perencanaan Material Dan Pergudangan PT, Pusri Palembang* . Skripsi , Universitas Muhammadiyah Palembang , fakultas Ekonomi dan Bisnis, Palembang .
- Astuti, A. W. (2015, Januari). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sendang Artha Mandiri Di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun. *Equilibrium*, 81-88.
- Aznuriyandi, Hendriani, S., & Machasin. (2014, Oktober). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 5.

- Bantu Tampubolon, S. M. (2004, Februari). Fungsi Pendelegasian tugas dan wewenang dilakukan pada PT. Dwikarya Mudasena Batam. *Fungsi Pendelegasian tugas dan wewenang*.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016, September). Pengaruh Etos kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. 4 no.5, 303-408.
- Bayu. (2021). 5.
- Buldan, H. (2020). *Pengembangan Model Kinerja Perusahaan BUMN Konstruksi Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: UII Yogyakarta.
- cnbcindonesia.com. (n.d.).
- Dani, I. (2014, Januari). Pengaruh Kompetensi dan gaya Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap etos kerja guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 12.
- Dr. Rahmu Widyanti, M. (2019). *Perilaku Organisasi*. Malang.
- Edison. (2016).
- Efrina, L. (2019). *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada perusahaan Mutifinance Syari'ah Kota Bandar Lampung*. Tesis.
- Elok. (2019). *Pengaruh Pendelegasian, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Persada Indonesia*. UIN sunan ampel surabaya, Fakultas Dakwah dan Komunikasi . Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi . Retrieved 2022
- Fadri, H., Zulfadil, & Taufiqurrahman. (2017, Februari). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *JO M Fekon* , 414-425.
- Fahruzi, A. (t.thn.). Pengaruh Pendelegasian Wewenang oleh Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pengandaran. 15-23.
- Fazira, R. (n.d.). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tangerang.
- Firdaus, P. M. (2022). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawna Pada PT. Rianda Usaha Mandiri* . Skripsi , Universitas Islam Riau , Fakultas Ekonomi dan Bisnis .
- Fortuna, K. Z. (n.d.).
- Fortuna, K. Z. (n.d.). Pendelegasian wewenang dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. bab II 17.
- Gunawan, H., Nursyamsi, I., & Hamid, N. (2022). Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Safety Behavior Sebagai Intervening Pada

Kegiatan Penambangan Batu Kapur Milik PT. Semen Tonasa. *Magister Sains Manajemen* .

Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015, September). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora* , 3.

Hans, R. B. (2022). Skripsi BAB I .

Hardiansyah, R. o. (2017). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* . Skripsi , Yogyakarta.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi* (revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hermawan, E. (2019, September). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio)* , 148-157. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>

Hidayah, N., & Nurbaiti, B. (2019, Desember). Pengaruh Pendelegasian Wewenang, Kompensasi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Dewi Permata Perkasa. *Jurnal Managemen dan Bisnis, XII*, 78-96.

Ibid. (n.d.).

Ikhdiahni. (2011). *Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara*. Kabupaten Luwu Utara, Makassar.

Irvan Pratama Putra dan M Yahya Arwiyah e-Proceeding of Management. (2019, April 1). PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PE PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DNA BANTEN. *e-Proceeding of Management, ISSN : 2355-9357 Vol.6*.

Irwan, M. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir*. Universitas terbuka , Program Pascasarjana, Jakarta.

Istiqomah, S. I. (2020, Juli). Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia. (SMOOTING)*Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 254-259.

Karmila Universitas Muhammadiyah Makasar. (2022, Januari 29). PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP EFEKTIVITAS TUGAS PEGAWAI BAGIAN SEKRETARIAT DAERAH. *SKRIPSI*, 1-2. Retrieved from digilibadmin.unismuh.ac.id

kemenkopmk.go.id. (n.d.).

- Kominfo. (2015). *Jadikan Indonesia Mandiri, Berkepribadian, dan Berdaulat. infografis*. Jakarta: humas@mail.kominfo.go.id. Retrieved from <https://www.kominfo.go.id/index.php/content/detail/5629/NAWACITA%3A+9+Program+Perubahan+Untuk+Indonesia/0/infografis>
- Kurnia, D. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delta Garda Persada Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Islam Riau, Fakultas Ekonomi, Pekanbaru.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). *Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur*. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2.
- Lilir, K. A., Tewal, B., & Trang, I. (2017, Juni). *ANALISIS KOMUNIKASI DAN PENDELEGASIAN WEWENANG DALAM ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGU)*. *Jurnal EMBA*, 5.
- Lubis, A. S. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Fakultas Manajemen Syariah, Medan.
- Lubis, W. M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Medan.
- Luthans, F. L. (2015). *Positive psychological capital: Going beyond human and social capital*. (Vol. 1). Business Horizons,.
- Maisyura, S., & Heriyana, S. (2021, Oktober). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Perubahan Organisasi Akibat Pandemi Covid-19*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, ISSN: 2777-0192(e), 274-285.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2016). 63.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Bandung: RFluka Aditama.
- Manullang, M. (1990). *Dasar - dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, P. D. (2019, Oktober 20). *Kelemahan Kualitas SDM Indonesia. Rendahnya Kualitas SDM Indonesia*, 1-2. Retrieved from <https://utira-ibek.ac.id/kelemahan-kualitas-sdm-indonesia/>
- Marlina, S. (t.thn.). *Analisis Kinerja Perusahaan Kontruksi Di Kabupaten Sorong*. Kota Sorong Papua Barat.

- Maulidia. (2020). *Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam* . Skripsi , Universitas Islam Negeri Ar-Raniry , Fakultas Dakwah dan Komunikasi , Banda Aceh .
- Maulidia. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi di Kota Banda Aceh)*. Universitas Syiah Kuala.
- Mentayani, I. (2012). Model Pengukuran Kinerja Pada Perusahaan jasa Konstruksi di Kota Banjarmasin. *Jurnal Aplikas Manajemen*, 10.
- Moehriono. (2015).
- Mondy, R. W. (2019). *Human resource management*. . Pearson Education.
- Muhjizin, F. (2019). *Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawna PT. Distriversa Buana Mas Cabang Medan*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Mujiarti, T. (2021). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muntaz, W. (2021). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar* . Batu Sangkar .
- Muttaqin, G. F. (2018, Oktober). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 11, 159-176. doi:galihf44@gmail.com
- Muttaqin, G. F. (2018, Oktober). PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Riset AKuntansi Terpadu*, 11, 162.
- Nasution, M. A. (2018). *Pengaruh Kualitas dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Meda*. Medan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Nirmah, F. W., & Muslichah. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Inovasi*, 129-132.
- Nisa. (2018).
- NTB, D. (2020, September 12). HAK-HAK PERUSAHAAN DAN KARYAWAN DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN. *Hak Karyawan Perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Retrieved from <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>
- Nu9rraya, & Widodo, S. (2022, April). Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Teknik dan Operasional PT. Madia Asriprima Jakarta. *Jimen Jurnal Inovastif Mahasiswa Manajemen* , 2.
- Nugrahanie, D. S. (2016). *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* . Skripsi , Universitas Brawijaya, Fakultas Ilmu Administrasi .

- Nursani. (2019). (Nursani, Ed.) 18. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/45342/3/BAB%20II.pdf>
- Pangestu, R. E. (2020). *Perancangan Pengukuran Kinerja Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard pada Perusahaan Jasa Konsultan Kontruksi (Studi Kasus Pada CV. Araminta Reswara Sani)*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Bisnis dan Ekonomika , Yogyakarta.
- Pawirosumarto, J. d. (2017, Mei). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal SWOT* , VII.
- Prabu, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 3 In 1*. Yogyakarta: Mediatara.
- Praptomo, A. N. (2013). *Studi Empiris Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Industri Jasa Kontruksi Di Kota Suarakarta*. Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Program Studi Magister manajemen.
- Prastyo, D. H. (2021). *Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Kekuasaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman [Tesis]*. Universitas Gadjah Mada.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018, November). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *IKRAITH EKONOMIKA*, 84-89.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . (T. Chandra, Ed.) Surabaya : Zifatama Publisher.
- Pusparani, M. (2021, maret). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya manusia). *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen terapan)* , 534-541. doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Puspitasari, D. ., (2016). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang)*, 1-2. Retrieved from <https://onesearch.id/Record/IOS2728.47316>
- Puspitasari, D. (2016). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Skripsi , Universitas Muhammadiyah Surakarta , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Semarang .
- Puspitasari, T. K. (2019). *Pengaruh Etos kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Engineering Indonesia*. Universitas Pelita bangsa, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial , Bekasi .
- PUSPITASARI, T. K. (2019). PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANWA ENGINEERING INDONESIA. *SKRIPSI*, 23.

- PUSTIKOM Universitas Bung Hatta. (2022, Januari 31). Fungsinya, Pengertian Ilmu Manajemen Menurut Stoner dan. 17.
- Putra, I. P., & Arwiyah, M. Y. (2019, April). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *e-Proceeding of Management*, 1323-1328.
- Rahman, A. W. (2015, Febuari). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *JOM FEKON*, 2 no 1. doi:wibirahman@yahoo.co.id
- Rahmawati, A. (2019). *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.
- rawis, V. M., & Rumawas, V. T. (2021). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 4, 319-323.
- Rernawan, E. (2011).
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior*. Pearson Education India.
- Robbins, S. P. (2021). *Perilaku organisasi. Salemba Empat*.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019, Maret). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister manajemen*, 7-14. doi:https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366
- Samiran, HD, E. W., & Harnoto. (2019, Oktober). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 29-41.
- Santri. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Kota Palembang*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Saputro, H. A. (2020). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (persero) Pematang*. Skripsi , Universitas Pancasakti tegal , Fakultas Ekonomi dan Bisnis .
- Saretta, I. R. (2020, November 25). Pentingnya Pendelegasian Tugas di Sebuah Perusahaan. 10-11. Retrieved from <https://www.cermati.com/artikel/pentingnya-pendelegasian-tugas-di-sebuah-perusahaan>
- Sedarmayanti. (2017).
- Shafira, F. K. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan di Hijab Mandjha* . Skripsi , Universitas Pasundan , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Bandung .

- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (n.d.). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Islam*, 157-170.
- Siti Afifah Kompasiana.com. (2016, Oktober 11). Lemahnya Ketenagakerjaan di Indonesia. p. 1. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/sitiafifah/57fcae09bb93732519d1bbd5/lemahnya-ketenagakerjaan-di-indonesia>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surung, W. (2021). *Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar*. Makasar.
- Suziani, M. (2017). PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION. 13.
- Tehuayo, H., & Labusab. (2016, Oktober). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon. *ILTEK*, 11, 1668-1669.
- Tjutju Yuniarsih, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Tumelap, J., & Waney, M. D. (2014, September). Analisis Kinerja Perusahaan Jasa Pelaksana Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, 4.
- UIN Sunan Gunung Djati Bandung . (t.thn.). BAB I PENDAHULUAN A. Latar Belakang Masalah Kinerja ... Diambil kembali dari http://digilib.uinsgd.ac.id/19238/4/4_bab1.pdf
- Utami, A. S., & Mauliana, M. (2022, Juli). Determinasi Pendelegasian : Tugas, Wewenang dan Pertanggungjawaban. *Jurnal manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3, 489-497. doi: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Veronica, L., & Utami, S. S. (2022, Maret 05). Etos Kerja, Disiplin Kerja dan komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong . *Jurnal UMJ* , 1-16. doi:<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin>
- Walujan, B. C., Mandey, S. L., & Tumbuan, W. J. (2016, September). Gaya Kepemimpinan, Delegasian Wewenang dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. AIR Manado). *Jurnal EMBA* , 4, 489-499.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Winardi. (2015). Trihandini.
- Yuliara, I. M. (2016). *Regresi Linier Berganda*. Bali : Universitas Udayana.