

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini dikemukakan konsep dan teori yang ada kaitannya dengan materi-materi yang digunakan dalam pemecahan masalah, yaitu teori-teori mengenai stress kerja, kompensasi, motivasi dan tingka kinerja. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis, penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian. Seperti yang dinyatakan oleh Cooper & Schindler (2018:80), *theory is a set of systematically interrelated concepts, definition, and proposition that are advanced to explain and predict phenomena (fact)*. Yang berarti bahwa teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

2.1.1. Landasan Teori

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory, middle theory dan applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai etika kerja, loyalitas kerja,

dan kinerja pegawai. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu: *men*, *money*, *methode*, *materials*, *machines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi intansi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada intansi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif Pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki intansi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki intansi tidak ada manfaatnya bagi intansi, jika peran aktif Pegawai tidak diikutsertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai

sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori- teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*Human Resources Planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan intansi, Pegawai, dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan intansi, kepuasan Pegawai, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya.

Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan intansi. Pelaksanaan pemberian insentif dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia,

untuk itu perlu diketahui definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini.

Untuk mengetahui secara jelas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15)

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dari suatu instansi, Pegawai dan masyarakat menjadi maksimal, Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal”.

Menurut Riyanti (2017:6)

“Mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya”.

Menurut Lijan Potak Sinambela (2017:7)

“Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.”

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:2):

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakantindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.”

Menurut Bob Foster dan Iwan Sidharta (2019:7):

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. “

2.1.3. Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018,6) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan intansi dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua Pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan intansi, Pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua Pegawai agar mentaati peraturan-peraturan intansi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan Pegawai yang sesuai dengan kebutuhan intansi.

6. Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada Pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada intansi.

8. Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan intansi dan kebutuhan Pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas Pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan ka rywannya.

10. Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan intansi dan norma – norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu intansi. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan Pegawai, keinginan intansi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama

lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam instansi yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran -sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi.

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain yaitu:

1. Tujuan organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja Pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan personal ditujukan untuk membantu Pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal Pegawai harus dipertimbangkan jika para Pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan Pegawai dapat menurun dan Pegawai dapat meninggalkan organisasi.

2.1.5. Pengertian Etika Kerja

Etika adalah suatu norma atau aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam berperilaku di masyarakat bagi seseorang terkait dengan sifat baik dan buruk ada juga yang menyebutkan pengertian etika adalah suatu ilmu tentang kesusilaan dan perilaku manusia di dalam pergaulannya dengan sesama yang menyangkut prinsip dan aturan tentang tingkah laku yang benar. Dengan kata lain, etika adalah kewajiban dan tanggungjawab moral setiap orang dalam 2 berperilaku di masyarakat. Secara etimologis, kata etika berasal dari bahasa Yunani kuno, yaitu “Ethikos” yang artinya timbul dari suatu kebiasaan. Dalam hal ini etika memiliki sudut pandang normatif dimana objeknya adalah manusia dan perbuatannya.

Agar kita lebih memahami apa arti etika, maka kita dapat merujuk pada pendapat para ahli. Berikut ini adalah pengertian etika menurut para ahli:

Menurut Burhanuddin Salam (1997:1),

“menjelaskan bahwa etika adalah sebuah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya. Sebagai cabang filsafat, etika sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan menggumuli nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitannya dengan nilai dan norma moral tersebut”.

Menurut Erni R. Ernawan (2007:37),

“Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan adanya pemberdayaan Pegawai seoptimal mungkin, dengan menciptakan lingkungan kerja di mana orang-orang merasa dihargai. Pemberdayaan Pegawai yang terintegrasi dengan etika bisnis diharapkan akan menimbulkan rasa percaya antara manajer dengan Pegawai atau atasan dan bawahan, setiap Pegawai akan melakukan setiap pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dan jujur karena sudah berpatok dengan kode etik yang telah ditetapkan intansi”.

Menurut Sunyoto, (160: 2016):

“Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas Pegawainya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Etika intansi menyangkut hubungan intansi dan Pegawainya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara intansi dan Pegawainya, dan etika perorangan mengatur hubungan antar Pegawai”.

Menurut Djakfar (2018:5)

“Etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan”.

Tujuan etika adalah sesuatu yang dikehendaki, baik individu maupun kelompok. Tujuan etika yang dimaksud merupakan tujuan akhir dari setiap aktivitas manusia dalam hidup dan kehidupannya yaitu untuk mewujudkan kebahagiaan. Tujuan utama etika yaitu menemukan, menentukan, membatasi, dan membenarkan kewajiban, hak, cita-cita moral dari individu dan masyarakatnya, baik masyarakat pada umumnya, khususnya masyarakat profesi. Aristoteles menyebutkan bahwa kebahagiaan yang sempurna apabila ia telah melakukan kebaikan, seperti kebijaksanaan yang bersifat penalaran dan kebijaksanaan yang bersifat kerja. Dengan kebijaksanaan nalar, dapat diperoleh pandangan-pandangan yang sehat dan

dengan kerja dapat memperoleh keadaan utama yang menimbulkan perbuatan-perbuatan yang baik. Hal inilah menurut Aristoteles yang menjadi tujuan dari etika. Al-Ghazali menyebutkan bahwa ketinggian Akhlak (etika) merupakan kebaikan tertinggi.

Kebaikan-kebaikan dalam kehidupan semuanya bersumber pada empat hal:

- a. Kebaikan jiwa, yaitu ilmu, bijaksana, suci diri, berani, dan adil.
- b. Kebaikan dan keutamaan badan. Ada empat macam, yakni sehat, kuat, tampan, dan usia panjang.
- c. Kebaikan eksternal, juga ada empat macam, yaitu harta, keluarga, pangkat, dan nama baik (kehormatan).
- d. Kebaikan bimbingan (Taufik Hipotensih), juga ada empat macam, yaitu petunjuk Allah, bimbingan Allah, pelurusan, dan penguatannya jadi, tujuan etika diharapkan untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akherat bagi pelakunya.

Di samping aliran Hedonisme, ada pula aliran yang berpendapat lain tentang tujuan etika, yaitu aliran Idealisme. Aliran ini menyatakan bahwa berbuat baik bukanlah didasarkan atas kehendak mencapai tujuan di luar kebaikan itu, melainkan bahwa seorang seseorang bertindak seperti itu karena hal tersebut menurutnya baik. Jadi melakukan suatu keutamaan, karena esensi dari keutamaan itu sendiri, bukan karena keinginan memperoleh manfaat atau mudaratnya. Artinya, ada suatu rasa kewajiban untuk berbuat yang timbul dari diri sendiri. Kant menyebutnya sebagai "*Kategorische Imperative*" yaitu sesuatu yang memaksa pada diri sendiri sebagai perintah yang tak dapat diabaikan. Oleh karena itu, dibedakan dengan dorongan

yang dinamakannya “*Hyphotetische Imperave*”, yaitu bila tindakan tersebut ternyata mengabdikan pada suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa aliran Idealisme mewajibkan orang berbuat baik, lepas dari pertimbangan laba-rugi yang akan diterima, dan lepas pula dari pertimbangan ruang dan waktu.

1. Fungsi Etika

Etika sebagai suatu ilmu, merupakan salah satu cabang dari filsafat. Sifat praktis, normative dan fungsional, sehingga dengan demikian merupakan suatu ilmu yang langsung berguna dalam pergaulan hidup sehari-hari. Etika juga dapat menjadi asas dan menjiwai norma-norma dalam kehidupan, disamping sekaligus memberikan penilaian terhadap corak perbuatan seseorang sebagai manusia. Etika adalah pemikiran sistematis dan yang dihasilkannya secara langsung bukan kebaikan, melainkan suatu pengertian yang lebih mendasar dan kritis. Pengertian ini berlandaskan pemikiran tentang kita hidup dalam masyarakat yang semakin pluralistik dan masa transformasi masyarakat menuju modern, proses perbuatan sosial berpotensi dan bermoral. Dalam membahas Etika sebagai ilmu yang menyelidiki tentang tanggapan kesusilaan atau etis, yaitu sama halnya dengan berbicara moral (*mores*). Manusia disebut etis, ialah manusia secara utuh dan menyeluruh mampu memenuhi hajat hidupnya dalam rangka asas keseimbangan antara kepentingan pribadi dengan pihak yang lainnya, antara rohani dengan jasmaninya, dan antara sebagai makhluk berdiri sendiri dengan penciptanya. Termasuk di dalamnya membahas nilai-nilai atau norma-norma yang dikaitkan dengan etika, terdapat dua macam etika (Sonny Keraf: 1998: 23), sebagai berikut:

a) Etika Deskriptif

Etika yang menelaah secara kritis dan rasional tentang sikap dan perilaku manusia, serta apa yang dikejar oleh setiap orang dalam hidupnya sebagai sesuatu yang bernilai. Artinya Etika deskriptif tersebut berbicara mengenai fakta secara apa adanya, yakni mengenai nilai dan perilaku manusia sebagai suatu fakta yang terkait dengan situasi dan realitas yang membudaya. Dapat disimpulkan bahwa tentang kenyataan dalam penghayatan nilai atau tanpa nilai dalam suatu masyarakat yang dikaitkan dengan kondisi tertentu memungkinkan manusia dapat bertindak secara etis.

b) Etika Normatif

Etika yang menetapkan berbagai sikap dan perilaku yang ideal dan seharusnya dimiliki oleh manusia atau apa yang seharusnya dijalankan oleh manusia dan tindakan apa yang bernilai dalam hidup ini. Jadi Etika Normatif merupakan norma-norma yang dapat menuntun agar manusia bertindak secara baik dan menghindarkan hal-hal yang buruk, sesuai dengan kaidah atau norma yang disepakati dan berlaku dimasyarakat. Dari berbagai pembahasan definisi tentang etika tersebut di atas dapat diklasifikasikan menjadi tiga (3) jenis definisi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jenis pertama, etika dipandang sebagai cabang filsafat yang khusus membicarakan tentang nilai baik dan buruk dari perilaku manusia.
- 2) Jenis kedua, etika dipandang sebagai ilmu pengetahuan yang membicarakan baik buruknya perilaku manusia dalam kehidupan bersama. Definisi tersebut tidak melihat kenyataan bahwa ada keragaman

norma, karena adanya ketidaksamaan waktu dan tempat, akhirnya etika menjadi ilmu yang deskriptif dan lebih bersifat sosiologik.

- 3) Jenis ketiga, etika dipandang sebagai ilmu pengetahuan yang bersifat normatif, dan evaluatif yang hanya memberikan nilai baik buruknya terhadap perilaku manusia. Dalam hal ini tidak perlu menunjukkan adanya fakta, cukup informasi, menganjurkan dan merefleksikan. Definisi etika ini lebih bersifat informatif, direktif dan reflektif.

2. Konsep Etika

Etika bukan sekedar kode etik yang menetapkan aturan kehidupan organisasi, termasuk tanggung jawab profesional, pengembangan profesional, kepemimpinan yang etis, kejujuran dan keadilan, konflik kepentingan, dan menggunakan informasi. Banyak organisasi yang mempunyai kode etik yang formal dalam organisasi tetapi pengaruh kode etik dalam perilaku anggotanya perlu dipertanyakan. Banyak anggota yang menganggap kode etik hanya sebagai hiasan saja. Kode etik intansi tidak akan efektif jika tidak didukung dengan norma-norma informal yang berlaku. Bagaimanapun juga kode etik harus sesuai dengan norma-norma dalam organisasi, disebarluaskan kepada Pegawai dan benar-benar dijalankan. Kode etik intansi belum bisa mampu membangun sebuah intansi etis.

Oleh sebab itu perlu adanya konsep etika yang matang yang tidak hanya mampu mengurangi kerugian yang berakibatkan perilaku Pegawai yang tidak etis, tetapi juga membuat suatu konsep etika yang mampu membangun budaya etis organisasional. Salah satu prinsip dasar dari kode etik perhimpunan manajer sumber

daya manusia dan Standar Profesional dalam manajemen sumber daya manusia ditetapkan bahwa "Sebagai Profesional sumber daya manusia, mempunyai tanggung-jawab untuk memberikan nilai tambah pada organisasi yang dilayani dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan etika organisasi". Manajer sumber daya manusia dapat membantu mendorong budaya etis, artinya lebih dari sekedar menggantung poster kode etik di dinding. Sebaliknya, karena pekerjaan utama profesional sumber daya manusia adalah berhubungan dengan orang, mereka harus membantu untuk mempraktekkan etika ke dalam budaya intansi. Mereka perlu membantu membangun lingkungan di mana Pegawai bekerja di seluruh organisasi untuk mengurangi penyimpangan etika.

2.1.6. Karakteristik Etika Kerja

Menurut (Sutrisno, 2012:122) individu atau kelompok yang memiliki Etika kerja yang rendah akan menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja.
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

2.1.7. Fungsi-Fungsi Etika Kerja

Fungsi etika kerja menurut Ernawan (2012:4) yaitu:

- a. Pendorong timbulnya perbuatan Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat pencapaian hal yang

diinginkan.

- b. Penggairah dalam aktivitas Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
- c. Penggerak seperti mesin bagi mobil besar Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

2.1.8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut (Sinamo, 2015:5) Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi Etika kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu:

1. Faktor Internal Seseorang yang memiliki Etika kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etika kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etika kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.
2. Faktor eksternal budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etika kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etika kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan

memiliki etika kerja yang rendah. etika kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu.

Etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Hermawan dan Riana (2013:29) menyatakan terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu:

1) Faktor Kompensasi

Tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan harus dapat menjamin biaya transportasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan setiap karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan di dalam melaksanakan tugas. Perusahaan diharapkan dapat memberikan tunjangan uang makan kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Gaji yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan disesuaikan dengan jabatan dan tugas-tugas yang diberikan. Tunjangan hari raya tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

2) Faktor Tanggung Jawab

Kesuksesan dapat menentukan loyalitas karyawan. Pihak perusahaan dituntut agar menjamin dan mendukung setiap karyawan didalam melaksanakan tugasnya agar memberikan hasil yang baik untuk kesuksesan perusahaan. Kesempatan berkarir yang diterapkan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Pihak perusahaan agar memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan memperhatikan pengabdian

setiap karyawannya, agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pihak perusahaan agar memperhatikan hal ini dengan cara memberikan pengertian kepada setiap karyawan agar selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

3) Faktor Disiplin

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan memonitor setiap kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada setiap pegawai yang datang tidak tepat waktu. Kedepan perusahaan harus menegaskan kepada setiap karyawannya jam kerja yang diterapkan di perusahaan. Agar setiap karyawan dapat mengerti dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya. Kejelasan aturan saat ini yang diterapkan sudah bisa diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Perusahaan atau pimpinan diharapkan memberikan instruksi kerja atau aturan yang jelas pada bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan selalu mengawasi tingkat kehadiran setiap karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4) Faktor Partisipasi

Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreatifitasnya di dalam memajukan

perusahaan kedepannya. Pimpinan perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab kepada Setiap karyawannya di dalam melaksanakan tugasnya agar selesai tepat waktu. Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisikmaupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan. Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran ataupun masukan untuk kemajuan perusahaan.

2.1.9. Indikator-Indikator Etika Bisnis

Menurut Gouzaly (2013:485) terdapat beberapa indikator untuk mengukur loyalitas kerja karyawan suatu perusahaan, yaitu:

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang di buat atau tindakan yang dilakukan.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada

perusahaan.

4. Kejujuran

Seorang karyawan harus jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang jujur selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkkan wewenang yang ada padanya, dan selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

2.1.10. Pengertian Loyalitas Kerja

Secara umum loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para Pegawai dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Dalam melaksanakan kegiatan kerja Pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian Pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Siswanto (2021:131) bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab.

Menurut Omar (2010:11)

“Menyatakan bahwa loyalitas kerja Pegawai dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para Pegawai. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan Pegawai untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena Pegawai mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan loyalitas Pegawai yaitu komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai

akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan Pegawai yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh.

Menurut Wan (2012:2)

Loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Menurut Riyanti (2017:6)

“Mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Menurut Kadarwati (2017:108),

Mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Dari definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan Pegawai terhadap organisasi yang ditandai dengan, keinginan yang kuat untuk tetap tetap bertahan dalam intansi dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan intansi tersebut dan rela berkorban serta melakukan apapun demi kemajuan organisasi.

2.1.11. Faktor Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020:27), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik Pekerjaan

Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan

Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

Selanjutnya Steers & Porter (2012:29) mengemukakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a) karakteristik pribadi, yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat

pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.

- b) Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas
- c) karakteristik desain intansi/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab intansi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol intansi,
- d) pengalaman yang diperoleh dalam intansi/ organisasi, meliputi sikap positif terhadap intansi setelah melaksanakan pekerjaan dalam intansi sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh intansi. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor faktor rasional seperti gaji, bonus dan jenjang karir, faktor emosional seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung dan faktor spiritual menyangkut kebutuhan rohani seperti kebebasan untuk melakukan ibadah.

2.1.12. Dimensi dan Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Siswanto yang dialih bahasakan oleh Deden Komar Priatna (2021:313) antara lain:

- 1) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam intansi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen intansi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang

menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2) Tanggung jawab pada intansi.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan Pegawai. Kesanggupan Pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan intansi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki Pegawai terhadap intansi akan membuat Pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap intansi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan intansi.

5) Hubungan antar pribadi

Pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara Pegawai, hubungan yang harmonis antara atasan dan Pegawai, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

Kesukaan terhadap pekerjaan, intansi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa Pegawainya setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia

seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari, keunggulan Pegawai dalam bekerja, Pegawai tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar kompensasi pokok.

2.1.13. Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Selanjutnya menurut Anwar P. Mangkunegara (2017:67), kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Fahmi (2016:226), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan berupa kuantitas dan kuanlitas individu atau kelompok dari organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan oleh instansi.

2.1.14. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2016:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Selanjutnya menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing masing Pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja Pegawai tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri Pegawai terhadap peraturan dan ketetapan intansi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara intansi dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.15. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar Pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar Pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang Pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara Pegawai yang satu dengan Pegawai yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas intansi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari

yang sudah dianggarkan Pengawasan Dengan melakukan pengawasan Pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Sedangkan menurut Afandi (2018:89), kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja dengan indikatornya:
 - a. Kualitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
 - b. Kuantitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
 - c. Efisiensi dalam melakukan tugas adalah pemanfaatan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
2. Perilaku Kerja
 - a. Disiplin kerja adalah dapat mengikuti dan patuh terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
 - b. Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, dan berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- c. Ketelitian adalah tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan tersebut sudah mencapai tujuan atau belum.

3. Sifat Pribadi

- a. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

2.1.16. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan bahwa: "Penilaian kinerja Pegawai perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/publik sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan Pegawai dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh Pegawai".

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa: "Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi.

Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian".

Sedangkan menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.1.17. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berfikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Etika Kerja, Loyalitas Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, yang digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian ini, berikut ini peneliti sajikan penelitian terdahulu pada tabel 2.1

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Agung Budianto, , Yonathan Pongtuluran, Syaharuddin Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja pegawai Jurnal Ekonomi & Manajemen ISSN : 2528 – 1127 edisi Vol. 13, No. 2, Juli 2016	Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai	Etika Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kompensasi Kinerja Pegawai (Y)	Etika kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2.	Gerungan, Silvy Mandey, Mac Donald Walangitan Pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado 2017 Jurnal EMBA ISSN : 2303 – 1174 Vol.10 No.2 April 2022, Hal. 260-269	Etika dan Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN Area Manado	Etika (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Etika dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai serta secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
3.	Raynald Karauwan, Victor P.K Lengkong, Christoffel Mintardjo (2015) Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan	Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu t ditentukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM kabupaten Minahasa Selatan.	Menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel etos kerja	Pada variabel bebas tidak menggunakan Budaya organisasi, beban kerja

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Minahasa Selatan Manado	Etos Kerja merupakan variabel yang kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.		
4.	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Bank Sahabat Sampoerna Jakarta. Iwan Kurniawan Subagja e-ISSN: 2579-7476 Vol.8. No. 2	Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai dengan mendorong peningkatan kinerja.	Kepuasan kerja, loyalitas kerja, kinerja Pegawai	Tempat penelitian berbeda
5.	<i>The Impact of Incentive System on Employees' Entrepreneurship and Innovation Performance: Moderating Effect of Locus of Control</i> Gandulam Ganbold, Chen Sheng Chen, Muhammad Ayaz, Hyeong-Yu Jang ISSN 1816-6075 Journal of System and Management Sciences Vol. 11(2021) No.3, pp. 41-57 DOI:10.33168/JSM S.2021.0303	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Entertainment through the Work Ethic</i> 2) <i>There is theft about performance</i> 	<i>Work Ethic has positive and significant effect on the performance</i>	<i>Not researching about incentives and career development</i>
6.	Pengaruh Loyalitas Kerja, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MITRA ADIPERKASA, TBK. Bayu Satriawan 2019 e-ISSN:	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa adanya pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja Pegawai secara simultan dan parsial	Menggunakan variabel bebas yaitu Loyalitas Kerja, Motivasi, Insentif dan menggunakan variabel terikat yaitu kinerja Karyawan	Pada variabel bebas tidak menggunakan Etika Kerja

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	2461-0593			
7	Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash. Lydia Gomes dan Eddy Madiono Susanto (2017) Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis Vol. 5 No. 3 Hal: 1-8	Penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan loyalitas kerja dan kinerja karyawan	Tempat dan objek penelitian berbeda Meneliti variabel motivasi dan insentif
8	<i>The influence of Loyalty, Participation and Obedience on Organizational Citizenship Behavior</i> Meng-Shan Tsai & Meng-Chen Tsai (2017) <i>Internasional Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA)</i> Vol. 2 No. 1 Hal: 67:76.	Penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap kinerja karyawan.	Variabel yang digunakan loyalitas dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Tempat dan objek penelitian berbeda Meneliti variabel ketaatan (<i>Obedience</i>)
9.	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp di Malang Lilies Nur Aini, Fullchis Nurtjahjani, Sanita Dharikah (2020)	Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan dalam variabel independen yaitu etika kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Peneliti menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja dalam penelitiannya, serta menggunakan alat analisis jalur
10	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui	Secara parsial Budaya organisasi dan etika kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja	Memiliki persamaan dalam variabel independen yaitu etika	Peneliti menggunakan variabel mediasi kepuasan

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Dirgo Wahyino (2018) Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752, Vol. 7 No. 3 , 2018	karyawan. Pengaruh langsung etika terhadap kinerja lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung variabel etika terhadap kinerja melalui variabel komitmen.	kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, serta alat analisis jalur	kerja dalam penelitiannya
11	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado Lilis Suriani, Adolfina, Genita Lumintang (2018)	Kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki persamaan dalam variabel independen yaitu etika kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, serta alat analisis data yaitu uji asumsi klasik	Peneliti menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja dalam penelitiannya, serta menggunakan alat analisis jalur
12	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen tetap di STIE dan STIH Muhammadiyah Asahan Adetia Azmi Tanjung (2020)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Memiliki persamaan dalam variabel independen yaitu etika kerja	Peneliti menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja dalam penelitiannya, serta menggunakan alat analisis jalur
13	<i>Do Work Ethics Improves Employee Job Satisfaction? Insights from Jordanian Banks</i> Hatem Mahmoud Al-Nashash, Shrikant Krupasindhu Panigrahi, Mohd	Etika kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Bank Jordian	Memiliki persamaan dalam variabel independen yaitu etika kerja dan variabel dependen kinerja karyawan	Peneliti menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja dalam penelitiannya, serta menggunakan alat analisis jalur

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Ridzuan Bin Darun (2018)			
14	<i>A Study on the Effect of Work Culture, Employee Empowerment, Librarianship Training and Work Ethics on Employee Performance at National Library of Indonesia</i> Ahmad Masykuri, Syarifudin Tippe, Maruf Akbar (2020)	Budaya kerja, pemberdayaan karyawan, pelatihan pustakawan dan etika kerja memiliki efek positif langsung pada kinerja. Budaya kerja dan pemberdayaan karyawan memiliki efek positif langsung pada etika kerja. Pemberdayaan karyawan tidak memiliki efek positif langsung pada etika kerja	Memiliki persamaan dalam variabel independen yaitu etika kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, serta alat analisis data	Peneliti menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja dalam penelitiannya
15	<i>The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance</i> Nurul Ihsani, Aris Wijayanto (2020)	Budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersamaan, positif, dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.	Memiliki persamaan dalam variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Peneliti menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja dalam penelitiannya, serta menggunakan alat analisis jalur
6	<i>The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University</i> Puspita Rinny, Charles Bohlen Purba, Unang Toto Hnadiman (2020)	Kompensasi, promosi pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki efek yang signifikan pada kinerja. Kompensasi parsial tidak mempengaruhi kinerja. Promosi pekerjaan memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja. Kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja.	Memiliki persamaan dalam variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Peneliti menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja dalam penelitiannya, serta menggunakan alat analisis jalur
17	Pengaruh Etika kerja terhadap Kinerja Perawat	Etika berpengaruh positif terhadap kinerja, Etika berpengaruh positif	Memiliki persamaan dalam 2	Peneliti menggunakan alat analisis

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Rumah Sakit Umum Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ulva Devina(2020)	terhadap kepuasan, Kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator etika kerja 13 terhadap kinerja perawat RSUDAM Provinsi Lampung.	variabel	jalur
18	Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin Rachman, M.A (2018)	Etika berpengaruh positif terhadap kepuasan, kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja, etika berpengaruh positif terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan tidak memediasi pengaruh etika terhadap kinerja	Memiliki persamaan pada variabel dependent etika kerja, variabel independent kinerja karyawan dan variabel mediasi kepuasan kerja	Peneliti menggunakan alat analisis jalur
19	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Intitama Nur Wahdania Putri (2018) Jurnal Valtech Vol.1 No.1 Hal 219-229	Penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan loyalitas kerja dan kinerja karyawan	Tempat dan objek penelitian berbeda
20	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Pada Unit Induk Pembangunan II Medan Siti Normi (2012) Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable bangga menjadi bagian organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, membanggakan organisasi kepada orang lain (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Analisa Regresi Berganda Uji F Uji T	Variabel bebas (X) Komitmen Organisasi Variabel terikat(Y) Kinerja pegawai

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2023)

Tabel 2.1 diperoleh dari beberapa hasil jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Dengan demikian pada tabel 2.1 menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang mempunyai kesamaan variabel yaitu variabel etika kerja, loyalitas kerja dan kinerja pegawai akan tetapi penulis telah melakukan perbandingan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang mana perbandingan tersebut terletak pada objek penelitian, teknik pengumpulan data serta instrumen penelitian yang digunakannya. Hal tersebut penulis menemukan bahwa penelitian ini menyajikan fenomena dan informasi baru yang dapat mengembangkan penelitian sebelumnya selain hal tersebut penelitian ini dilakukan untuk memberikan penguatan terhadap kelemahan yang ada pada penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2017:60) mengatakan kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Intansi membutuhkan kinerja yang sesuai standar yang telah ditentukan sehingga dapat menghasilkan kualitas produktifitas pekerjaan yang baik dan efektif. kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan definisi kinerja. oleh karna itu, pada sub bab ini peneliti akan menggambarkan kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori yang berhubungan mengenai variabel stress kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

2.2.1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah intansi, hal tersebut dikarenakan setiap Pegawai yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa dan sebagainya, (Kumorotomo, 2016:38). Ini juga diperkuat dari penelitian sebelumnya, (Jufrizen, 2017:38) dalam studi tentang efek moderasi etika kerja pada pengaruh etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Etika kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peeliti Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, syaharuddin (2016) menunjukkan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Gerungan, Silvy Mandey, *Mac Donald Walangitan* (2022) menunjukkan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diperkuat dengan hasil penelitian Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, (2017) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja. Apabila seorang Pegawai memiliki pemahaman yang tinggi terkait sistem nilai dan prinsip moral intansi, maka akan membantu Pegawai tersebut dalam memberikan kinerja yang baik bagi intansi.

2.2.2. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas sangat dibutuhkan dalam intansi karena merupakan sikap mental Pegawai yang di tujukan oleh sikap setia terhadap intansi walaupun intansi dalam kondisi baik atau buruk Loyalitas menjadi salah satu faktor penting untuk menjaga

kinerja intansi secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal dengan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang nantinya akan meningkatkan kualitas kerja Pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Ali Charudin Inta Hartaningtyas dan Velma Alicia dalam yang berjudul Sumber Daya Manusia (2020:83) yang menyatakan bahwa seorang Pegawai yang memiliki loyalitas terhadap organisasinya maka akan memiliki kesadaran untuk memanfaatkan semua potensi yang ada di dalam dirinya yang akan meningkatkan kinerjanya, sehingga akan meningkatkan kemajuan bagi intansi. Kemudian teori ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Satriawan (2020:79) dalam jurnal penelitiannya yang menyatakan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pengaruh tersebut dapat ditunjukkan dengan semakin banyak Pegawai yang memiliki loyalitas kerja mampu unggul di bandingkan oleh Pegawai lainnya.

Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiyah Eka Alfiah (2016:80) dalam jurnal penelitiannya dengan hasil bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, karena semakin tinggi loyalitas maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja Pegawai

Dikuatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ilham Rizky Al Tarom dan Ahyar Yuniawan (2019:80) dalam jurnal penelitiannya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh loyalitas kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, yang menyimpulkan bahwa adanya loyalitas kerja Pegawai dapat mengakibatkan kinerja Pegawai meningkat. Berdasarkan dari penelitian terdahulu

di atas, maka dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Loyalitas kerja yaitu suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada instansi, atasan, maupun Pegawai lain. Pegawai yang memiliki loyalitas rendah terhadap instansi dapat mengganggu kinerja instansi, maka dari itu instansi yang memiliki Pegawai dengan loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan tujuan.

2.2.3. Pengaruh Etika Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

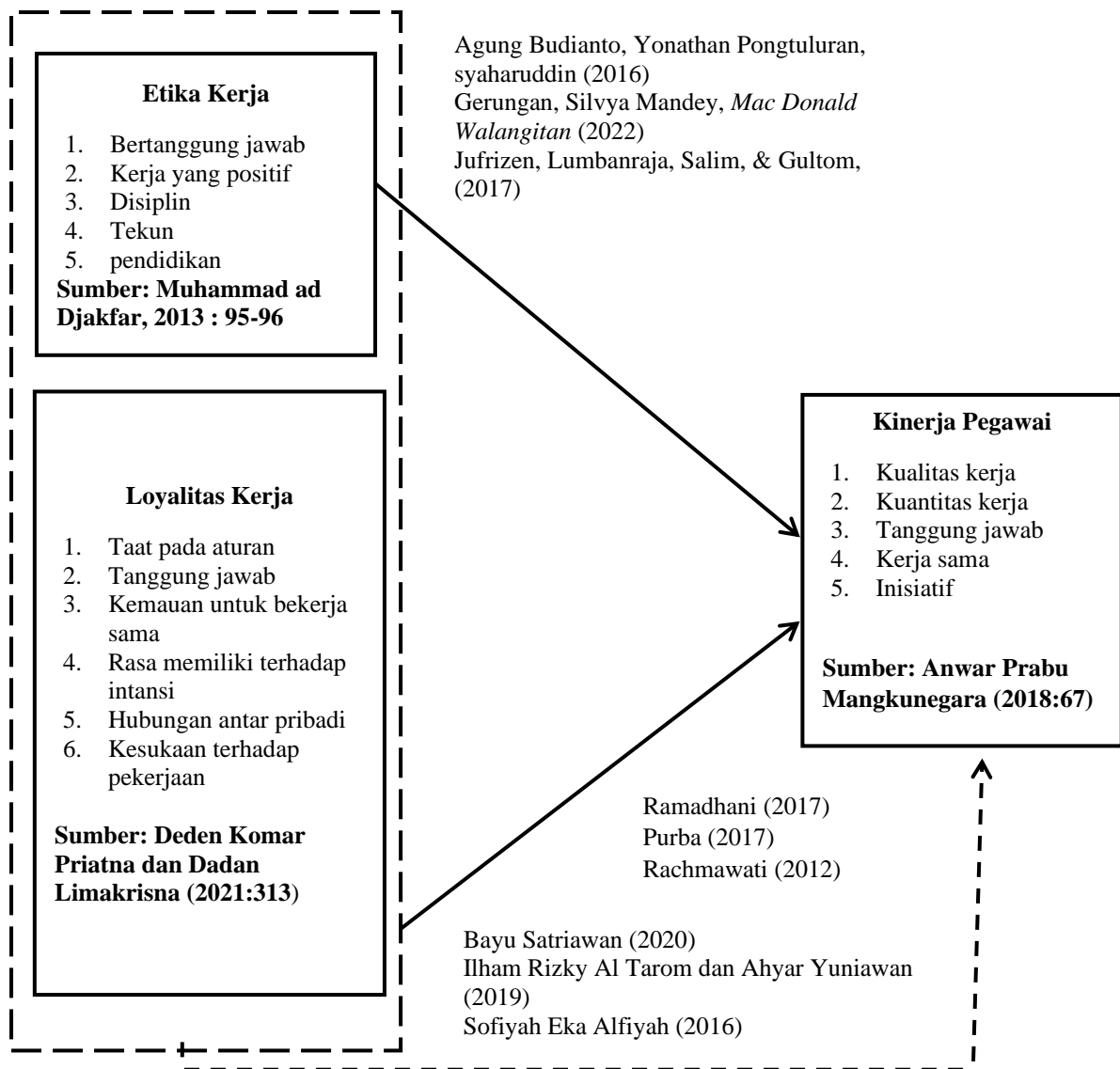
Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang dalam bekerja, suatu golongan atau suatu bangsa. Melalui etika kerja yang baik maka diharapkan dapat menjadikan instansi tersebut menjadi lebih maju yaitu dengan peningkatan kinerja yang dilakukan oleh para Pegawai tersebut.

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa dan sebagainya, (Kumorotomo, 2016). Loyalitas membuat sebuah perusahaan merasa benar-benar memiliki karyawan yang siap untuk bekerja dan melakukan apapun demi kepentingan atasannya, atau seorang pemimpin tidak ragu lagi perintahnya tidak dilaksanakan.

Hasil penelitian Purba (2017) etika kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Rachmawati (2012) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil Penelitian Ramadhani (2017) adanya

pengaruh positif antara etika kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma penelitian



Keterangan : (—————) Parsial
(- - - - -) Simultan

Gambar 2. 1

Paradigma Pemikiran
Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Ada dua hipotesis yang akan peneliti lakukan yaitu, hipotesis simultan dan hipotesis parsial.

1. Hipotesis Parsial

- a. Etika Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b. Loyalitas Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Hipotesis Simultan

Etika Kerja, Loyalitas Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.