

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi kinerja terhadap suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menitik beratkan pada kegiatan manusianya itu sendiri. Hal ini erat kaitannya dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi motor penggerak utama dalam organisasi dalam menjalankan semua kegiatan yang ada di dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai target keberhasilan dan tujuan organisasi.

Hal ini tidak dapat dipungkiri karena semua kegiatan dalam organisasi untuk mencapai target keberhasilan dan tujuan organisasi itu tergantung kepada manusia yang mengolanya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas di dalam organisasi atau perusahaan (Faustino:2003).

Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi Swasta maupun Publik, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan dan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal kerja, namun jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu organisasi harus membangun dan berfokus pada Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dalam melaksanakan semua pekerjaan yang ada dalam ruang lingkup organisasi.

Menurut Priansa (2017) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk kerja nyata atau hasil nyata yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Anwar Prabu :2011).

Benardin dan Russel (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Rivai dan Sagara (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Harsuko (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan / atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Undang-Undang Pokok Kepegawaian Nomor 43 tahun 1999 tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan kinerja, sehingga kinerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas Pegawai Negeri Sipil dan hal ini cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran untuk mencapai tujuan organisasi, (RI, 1999).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan organisasi yang baik. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga. Karena hal tersebut merupakan kunci dalam mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu, etos kerja, yang mana dengan etos kerja yang tinggi seorang pegawai dapat bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya.

Menurut Donni (2017) dalam bukunya mengemukakan bahwa etos kerja berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang dapat dipahami sebagai

sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan terhadap sesuatu. Sikap tersebut tidak hanya di miliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok, bahkan oleh masyarakat secara luas. Secara istilah, etos dikenal sebagai etika dan etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral) sehingga dalam istilah etos tersebut terdapat gairah atau semangat yang kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara lebih optimal, lebih baik, bahkan berupaya untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Anoraga (2009) menyatakan bahwa etos kerja merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau ummat terhadap kerja. Apabila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, etos kerja akan cenderung tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi hidupnya, maka etos kerja akan rendah.

Sinamo (2005) menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental disertai komitmen total paradigma kerja yang integral. Sinamo (2005) juga berpendapat bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan autentik. Etos kerja juga adalah semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk bekerja lebih baik agar memperoleh nilai tambah dengan kehidupan mereka.

Etos kerja yang profesional adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan. Tanpa dilumuri oleh etos kerja yang penuh profesionalisme,

kita mungkin akan mudah tergelincir menjadi barisan para pecundang. Tanpa kesadaran untuk meningkatkan etos profesionalisme pekerjaan dalam segenap raga, kita mungkin akan segera menjadi insan-insan yang gagap dengan dinamika perubahan. Miskin prestasi, dan absen dari perjalanan panjang menuju manusia produktif, mulia dan bermartabat.

Selain itu pimpinan selaku penggerak organisasi tentunya dapat menciptakan dan mengkondisikan bawahannya untuk memiliki kinerja yang baik, mengingat berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan.

Peran pemimpin dalam mempengaruhi keputusan yang terarah pada tujuan organisasi sangat menentukan arah kemajuan organisasi terhadap gaya dan konsep seorang pemimpin dalam memimpin dalam mengelola organisasi sesuai dengan arah yang telah ditentukan. Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata bentuk intruksi melainkan lebih kepada motivasi dan pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahannya sehingga inspirasi dan kreativikasi mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya (Rafai, 2013).

Menurut Beni (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, kepemimpinan memegang peran

inti dalam suatu organisasi, bahkan kepemimpinan adalah inti dari organisasi.

Menurut Fiedler (1967) kutipan dari buku Amirullah (2004) mendefinisikan pemimpin dengan pengertian “seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta sebagai penanggung jawab utama”. Menurut Fiedler juga dalam sebuah organisasi ada pemisahan yang jelas dimana ada orang memberi tugas (pemimpin) dan orang yang diberi tugas (bawahan). Orang yang dipisahkan dari kelompok untuk dijadikan pemimpin adalah seorang yang memiliki atribut seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, status dan lain-lain.

Pemimpin harus mampu mengelola organisasi, serta dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif dan mampu menunjukkan jalan serta tindakan benar dilakukan secara bersama-sama. Menurut Munir dan Wahyu (2006) pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang dan hak untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mereka bertindak sebagaimana yang dikehendaki oleh orang yang punya wewenang melalui kepemimpinannya.

Dalam Al-Quran pengertian pemimpin disebut dengan istilah, kata *Umara*, *Ulil Amri*, dan *KhadimulUmmah* (pelayan umat). Sebagaimana terdapat dalam Al-Quran surat An-Nisa ayat 59, Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ

الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “wahai orang yang beriman, Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akhirnya (QS. An-Nisa:59).

Ismail (2009) mengemukakan Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan mempengaruhi (*influencing*) para bawahan dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawasanya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Selain faktor faktor etos kerja dan kepemimpinan, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sangat di pengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin sendiri merupakan salah satu dari beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hal yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran atau tujuan organisasi sehingga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Singodimedjo (2002) Kutipan dari Sutrisno (2011), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dimensi menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Sutrisno:2011).

Penulis melakukan penelitian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata adalah Salah Satu Satuan Kerja Perangkat Dinas (SKPD) Dari Pemerintah Kota Bandung Yang Mempunyai Tugas Pokok Melaksanakan Urusan

Pemerintahan Di Bidang Kebudayaan Dan Pariwisata Berdasarkan Asas Otonomi Dan Pembantuan. Disbudpar berfungsi untuk melaksanakan sebagian tugas pemerintah kota di bidang pelestarian, pemberdayaan, pemasaran dan pengembangan seni dan budaya. Disbudpar sudah mengalami beberapa kali pergantian nama dari sejak pendiriannya, yaitu:

- Tahun 1980 – 1985 dengan nama Kantor Pariwisata
- Tahun 1985 – 2007 dengan nama Dinas Pariwisata Kota Bandung
- Tahun 2008 – sekarang dengan nama Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1), Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, perlu menetapkan Peraturan Walikota Bandung tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Kedudukan Disbudpar merupakan sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menyelenggarakan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata.

Untuk Melaksanakan Tugas Pokok Tersebut, Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung Mempunyai Fungsi:

1. Perumusan Kebijakan Teknis Bidang Kebudayaan Dan Pariwisata.
2. Penyelenggaraan Sebagian Urusan Pemerintah Dan Pelayanan Umum Di Bidang Kebudayaan Dan Pariwisata.

3. Pembinaan Dan Pelaksanaan Tugas Di Bidang Kebudayaan Dan Pariwisata Yang Meliputi Kebudayaan Dan Kesenian, Sarana Wisata, Objek Wisata Dan Pemasaran Wisata.
4. Pelaksanaan Pelayanan Teknis Ketatausahaan Dinas.
5. Pelaksanaan Tugas Lain Yang Diberikan Oleh Walikota Sesuai Dengan Tugas Dan Fungsinya.

berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada hari selasa tanggal 23 Oktober 2018 dengan salah satu pegawai Dinas Kebudayaan dan pariwisata kota Bandung bapak Arifin pada bagian Kepegawaian, bahwa masih ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Masih banyak pegawai yang menggunakan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan dalam satu hari, tetapi baru dapat diselesaikan dalam waktu 2 sampai 3 hari. Dalam hal apel, para pegawai masih ada yang telat dan juga ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi sesuai dengan yang sudah di jadwalkan. (Sumber:Wawancara).

Dalam kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung diharapkan para pegawainya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan secara optimal. Namun berdasarkan hasil yang peneliti lakukan diketahui bahwa kinerja para pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa pengamatan yang telah penulis laksanakan didapat permasalahan sebagai berikut:

1. Kepala Dinas sebagai pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi masih kurang mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
2. Pegawai masih kurang dalam kualitas/ mutu pekerjaan contoh masih ada pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu.
3. Tingkat kesadaran pegawai dalam kehadiran masih kurang contoh masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu bahkan ada pegawai yang tidak hadir tanpa memberi keterangan.
4. Kurang kerjasama antar sesama pegawai contoh tidak ada komunikasi yang baik yang mengakibatkan koordinasi tidak lancar.

Salah satu gambaran kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dengan tabel tingkat absen pada tahun 2015, 2016 dan 2017 dengan data sebagai berikut:

Table 1.1

Tingkat absen Karyawan Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Absen Karyawan				Total Absen	Persentase %
		Januari – Desember					
		Sakit	Izin	Alpa	Cuti		
2015	79 Orang	9	23	27	17	76	15 %
2016	79 Orang	9	19	24	21	73	14,4 %
2017	81 Orang	11	26	29	16	82	17 %

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dalam hal kehadiran pada beberapa tahun kebelakang 2015, 2016 dan 2017 dinilai belum maksimal, karena tingkat ketidakhadiran pegawai masih cukup tinggi, dalam setahun terdapat 14% lebih pegawai yang tidak hadir, dengan berbagai alasan. Selain absensi ada pula pegawai yang terlambat masuk jam kerja kantor, batas waktu kantor ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung pada pukul 07.30 namun masih banyak pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, diduga karena faktor etos kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung belum optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya kerja sama antar sesama pegawai, masih belum optimal pada absen kehadiran dan kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan perintah, pimpinan kurang dalam mengakomodir masukan-masukan dari bawahannya, dan pimpinan kurang melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah bersama bawahannya.

Pada uraian di atas dan gambaran akan pentingnya etos kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menunjang kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Setiap organisasi pasti mempunyai harapan dan tujuan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal, yang mana kinerja pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan organisasi yang baik. Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung selalu berusaha untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan optimal dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Namun pada kenyatannya kinerja para pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung belum sesuai yang diharapkan, masih ada beberapa target yang belum tercapai.

Hal tersebut diakibatkan karena masih rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, ini disebabkan oleh faktor etos kerja pegawai itu sendiri, berdasarkan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Adam Yogi Saputra yang dilakukan pada pegawai di kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung, menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung.

Selain faktor etos kerja, faktor kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai, berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Muklishi Anshori yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umumprovinsi Kepulauan Bangka Belitung, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan terdapat

pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umumprovinsi Kepulauan Bangka Belitung. Faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai organisasi, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marsyaf Rinaldi pada Badan Penanggulangan Bencana Kota Palu, hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja petugas Badan Penanggulangan Bencana Kota Palu.



1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam 4 pertanyaan di bawah ini, yaitu:

1. Apakah etos kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
4. Apakah etos kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung,
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui apakah etos kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti dan para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.
 - c. Bagi tempat penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi terhadap pelaksanaan etos kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada saat ini dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
2. Manfaat praktis
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan etos kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan dalam masalah meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
 - b. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

1.6 Kerangka pemikiran

1.6.1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Etos Kerja yang baik dalam instansi dapat membantu prgawai untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Anoraga (2009) menyatakan bahwa etos kerja merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau ummat terhadap kerja. Apabila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, etos kerja akan cenderung tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi hidupnya, maka etos kerja akan rendah.

Etos kerja menurut Max Weber merupakan sikap masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Menurut Sinamo (2011) etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong diri untung bertindak dan meraih amal yang optimal. Menurut Sinamo ada beberapa Dimensi yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya: kerja cerdas, kerja keras, dan kerja ikhlas.

Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi sebaiknya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat dibutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi pada setiap pegawai. Setiap organisasi yang ingin maju, akan melibatkan sumber daya manusia untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi

harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

1.6.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pemimpin. Kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua orang yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif akan selalu berusaha agar kehendaknya diterima dan dirasakan oleh seluruh anggota kelompok sebagai kehendaknya juga. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, maka hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

Menurut Wahyudin (2009) kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan yang sama, jika pemimpin dalam suatu organisasi itu baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai juga akan baik. Variabel pada penelitian ini diukur menggunakan lima dimensi yaitu fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian.

1.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka keadaan disiplin kerja sangat diperlukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, karena dalam keadaan disiplinlah pegawai dapat melaksanakan program-program kerja untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung masih rendah, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat dan sering absen. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat terwujud apabila pegawai bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan menaati peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan peraturan instansi.

Rivai (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku. Menurut Rivai menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: kehadiran, ketaatan

pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

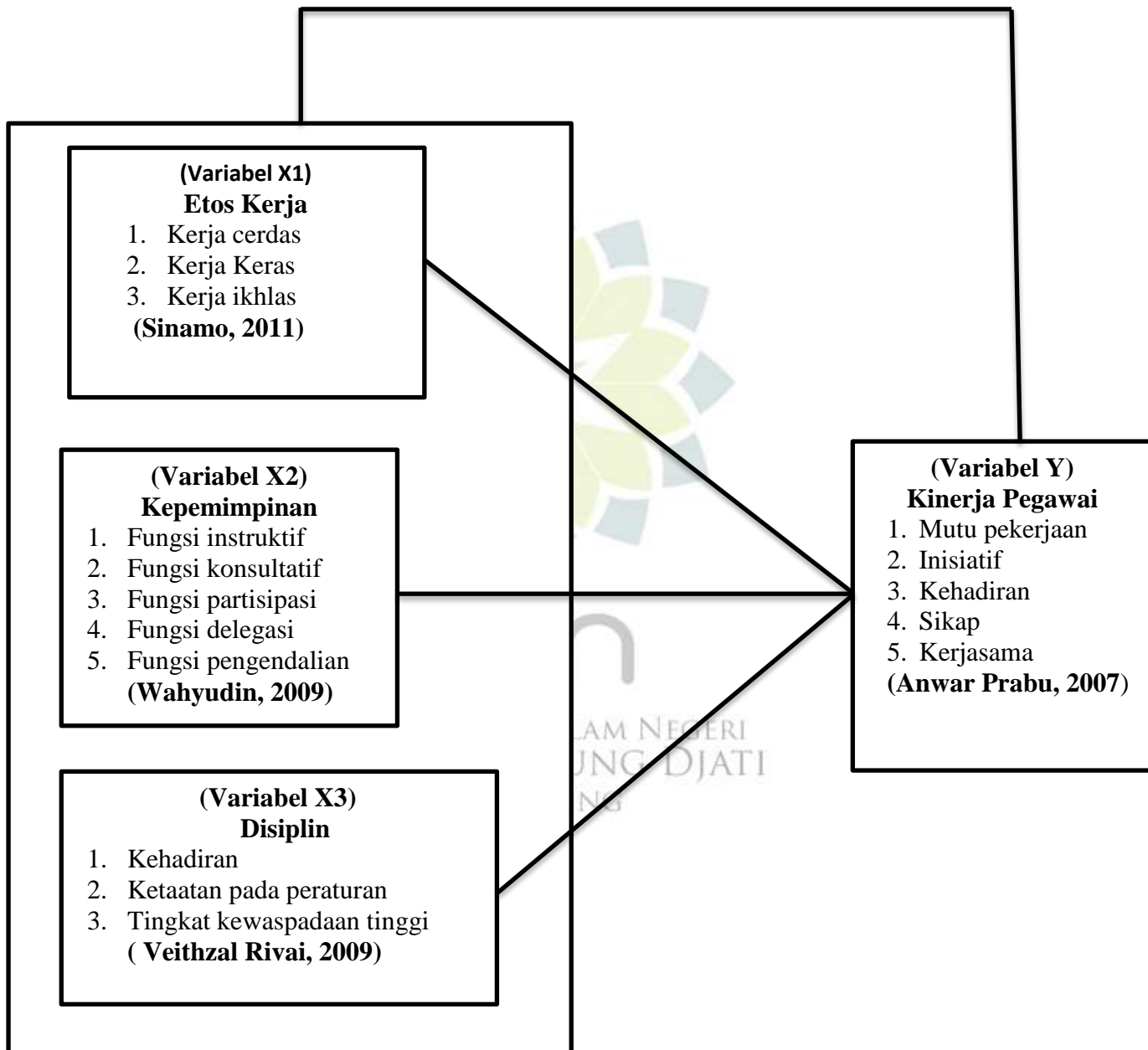
1.6.4. Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, untuk itu setiap instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor etos kerja, faktor kepemimpinan dan faktor disiplin kerja. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, kepemimpinan yang baik dalam suatu instansi yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, dan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Mangkunegara (2007) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007) membagi aspek-aspek kinerja, yaitu: mutu pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, dan kerjasama.

Dari penjelasan di atas maka dapat digambarkan kerangka pikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Gambar yang diolah peneliti

1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, berikut adalah beberapa hasil penelitiannya:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil
1.	Adam Yogi Saputra (2018)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung
2.	Ahmad Muklishi Anshori (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umumprovinsi Kepulauan Bangka Belitung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umumprovinsi Kepulauan Bangka

			Belitung.
3.	Marsyaf Rinaldi (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja petugas Badan Penanggulangan Bencana Kota Palu. Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Kota Palu.
4.	Fenny Dwi Oktavia (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif

			terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu .
5.	Yogi Anggoro Putro (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. ASH Cabang Medium	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun.
6.	Farah Safira (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kanwil Ditjen Pembendaharaan Provinsi Jawa Barat	Berdasarkan hasil penelitian dan hasil perhitungan statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan erat antara disiplin kerja terhadap kinerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ditjen Pembendaharaan Provinsi Jawa Barat

Sumber: Data yang diolah peneliti

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adam Yogi Saputra pada tahun 2018 menunjukkan etos kerja kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang mana besar pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja sebesar 55% yang berada pada kategori tinggi. Teori yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur etos kerja adalah teori etos kerja dari Erni R Ernawan dengan menggunakan 7 dimensi, yaitu: Bekerja dengan ikhlas, bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab, bekerja dengan semangat dan disiplin, bekerja dengan kejujuran dan dapat dipercaya, Berkemampuan dan bijaksana, dan bekerja dengan berpasangan serta bekerja dengan memperhatikan kepentingan umum.

2. Pengaruh Kepemimpinan, Etos kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Muklishi Anshori pada tahun 2015 yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dalam konteks ini, kinerja pegawai yang didasarkan pada penelitian terhadap kepemimpinan, etos kerja dan disiplin dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk pendekatan untuk memicu kinerja pegawai pada suatu organisasi.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Etos serta Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsyaf Rinaldi pada tahun 2016 yang dilakukan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu, menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja, Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai berkaitan erat dengan pemberian kompensasi yang bertujuan adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang mampu menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over.

4. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplinan terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fenny Dwi Oktavia pada tahun 2014 yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan diperlukan oleh suatu lembaga atau instansi dalam upaya untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan.

5. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanang Yogi Anggoro Putro pada tahun 2017 yang dilakukan pada karyawan Outsourcing PT.ASH Cabang Medium, menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Kehadiran merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena ketika karyawan hadir tepat waktu, maka pekerjaan mereka akan terselesaikan sesuai standar dan hasil yang baik karena sesuai dengan apa yang ada dalam standar yang sudah ditentukan. Berdasarkan daftar kehadiran karyawan, masih tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan dalam satu bulan, sehingga bisa mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Farah Safira pada tahun 2015 yang dilakukan pada pegawai Kanwil Ditjen Pembendaharaan Provinsi Jawa barat, Berdasarkan hasil penelitian dan hasil perhitungan statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan erat antara disiplin kerja terhadap kinerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai.

1.8 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpulkan. Pada penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

Apakah etos kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Hipotesis 2

Apakah kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Hipotesis 3

Apakah disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Hipotesis 4

Apakah etos kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara etos kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh positif antara etos kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

