

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa adanya pegawai instansi akan sulit mencapai tujuan. Peran pegawai yang berpengaruh besar terhadap suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dan etos kerja yang tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, karna pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Kantor Pengadilan Negeri Medan, Karena Menurut Putra Arif Simanjuntak (2020) kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi tersebut.

Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja adalah suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama

pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan (Sinambela,2012:5).

Menurut Mangkunegara (2000:62) Mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab diberikan kepadanya.

Menurut Prawirasentono (2008:2) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai atau seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum atau etika sesuai dengan moral maupun etika.

Kantor Pengadilan Negeri Medan merupakan suatu pelayanan prima dan adil kepada masyarakat pencari keadilan tanpa membeda-bedakannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kinerja pegawai yang ada pada Kantor Pengadilan Negeri Medan sangat berpengaruh pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja,

komitmen organisasi serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Persoalan-persoalan organisasi cenderung semakin rumit. Persoalan manusia sendiri berlanjut menjadi tantangan yang pokok yang harus dihadapi setiap pemimpin yang senantiasa berpusat pada tingkah laku manusia dalam satu organisasinya. Ungkapan ini jelas bahwa manusia dan organisasi berinteraksi maka akan melahirkan suatu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2006:170), untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi kerja, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki diantaranya keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, serta kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik, dan kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumber daya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas.

Menurut M Balya (2020) Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak-hak sipil setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang dan jasa atau pelayanan administrasi yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan pengadilan adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi masyarakat, khususnya pencari keadilan,

yang disediakan oleh Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan dibawahnya berdasarkan peraturanperundang-undangan dan prinsip-prinsip pelayanan publik"

Etos kerja merupakan salah satu sikap yang harus di miliki setiap karyawan. Dimana kunci keberhasilan salah satunya dengan adanya etos kerja dalam diri seseorang. Pengertian etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Menurut Putra Arif Simanjuntak (2020). Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Karena etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigam kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama

tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemiliknya.

Sinamo (2011) menjelaskan, terdapat 8 aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Etos kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Medan belum seperti yang diharapkan, ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang disiplin dan kurang menghargai waktu dalam menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan instansi,

Sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan terhadap aspek lingkungannya. Dan sikap merupakan perilaku seseorang dalam cara bersikap kepada seseorang. Dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai itu sangat penting karena Sikap Kerja Terhadap Pegawai memberikan contoh suatu perusahaan yang membuat perusahaan itu lebih maju. Jika pegawai memiliki sikap kerja maka kinerja pegawai akan baik.

Menurut Notoadmodjo (2010:57) mengemukakan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang untuk mengenai objek, yang disertai

adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Kenneth (1992 : 129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut Azwar (2011), suatu sikap merupakan konstelasi komponen kognitif, efektif dan kontif yang saling berinteraksi didalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek. Sikap (*attitude*) didefenisikan oleh Robbins dan Judge (2011) sebagai pernyataan evaluative, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. sikap kerja mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

Menurut Menurut Ivancevich (2007:88), sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut, teori tersebut

berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisis, afeksi dan perilaku.

Menurut M Balya (2020) Peran ialah segala bentuk sesuatu yang menjadi bagian atau yang berperan penting dalam tugasnya. Peran juga di maknai suatu bentuk dari perilaku yang diharapkan dari setiap orang pada situasi sosial tertentu. Bila yang maknain dengan peran ialah perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam suatu hal tersebut. Pada hakikatnya peran juga bisa dirumuskan menjadi suatu rangkaian perilaku apapun itu yang muncul oleh suatu jabatan tersebut”.

Sikap Kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Medan belum seperti yang diharapkan, ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang bekerja sama terhadap teman sekerjanya , dan masih ada kurangnya pengawasan dari atasannya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dalam di Kantor Pengadilan Negeri Medan ditemukan bahwa Pelayanan publik pada pengadilan sering kali dikeluhkan masyarakat. Mengenai pelayanan persidangan yang tak sesuai jadwal jam sidang,fasilitas seperti tempat tunggu persidangan kurang nyaman yang dikeluhkan para pengunjung pengadilan, berlarutnya pengiriman berkas perkara, kurang responsif dalam pelayanan di pelayanan terpadu satu pintu,keterlambatan salinan putusan, permasalahan dalam manajemen pelayanan, kesalahan pengetikan putusan perkara, kesalahan objek putusan pengadilan, hingga proses pemeriksaan oleh majelis hakim, Dan permasalahan lainnya yang langsung dari masyarakat.Aspek pelayanan publik di pengadilan mesti menjadi perhatian

khusus, bahkan membenahan manajemen pelayanan publik di pengadilan dan hal keluhan seperti ini bukan terjadi di satu pengadilan saja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul. **”Pengaruh Sikap Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Sebagian pegawai di Kantor Pengadilan Negeri kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan.
2. Kurangnya sikap kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Medan belum seperti yang diharapkan , ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang bekerja sama terhadap teman sekerjanya, dan masih kurang adanya pengawasan dari atasan.
3. Berdasarkan kinerja pegawai yang ada pada Kantor Pengadilan Negeri Medan sangat rendah pada kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dalam penulisan ini penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalah pahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh sikap kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini di fokuskan pada pegawai dalam pelayanan di Kantor Pengadilan Negeri Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah, maka sangat perlu merumuskan masalah pada penelitian ini, yang merupakan pokok permasalahan yang harus di jawab. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus ?
2. Apakah Sikap Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus ?
3. Apakah Sikap Kerja dan Etos Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus ?

1.4 Tujuan Penelitian

Di dalam pokok problematika di atas, karena dari pada itu penelitian harus memiliki tujuan yang rinci sehingga dari pada itu memberikan arah yang jelas dalam penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penulis di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Sikap Kerja Di Kantor Pengadillan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Etos Kerja Di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai Pengaruh Sikap Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus dan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar di bidang ekonomi Manajemen di Universitas Islam Sumatera Utara.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan dalam menjalankan kegiatan usaha agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan Sikap Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Medan.

3. Bagi Pembaca

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai masukan atau dapat di jadikan referensi untuk melakukan pembahasan yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sikap Kerja

2.1.2 Pengertian Sikap Kerja

Berbicara masalah sikap, sebenarnya hal ini sudah merupakan sesuatu yang sangat populer serta sangat penting, para ahli mengakui bahwa setiap sikap biasa terbentuk sebab adanya pengaruh dan peranan pembawawaan serta lingkungan, yang keduanya memiliki fungsi yang sama, dalam arti bahwa sikap tidak di bawa manusia lain. Sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan terhadap aspek lingkungannya.

Menurut Secord dan Backman dalam Azwar S (2011:5) sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran dan predisposisi tindakan seorang terhadap suatu aspek dilingkungan sekitarnya.

Menurut Notoadmodjo (2010:57) mengemukakan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang untuk mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Menurut Kenneth (1992 : 129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut Azwar (2011), suatu sikap merupakan konstelasi komponen kognitif, efektif dan kontif yang saling berinteraksi didalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek. Sikap (*attitude*) didefenisikan oleh Robbins dan Judge (2011) sebagai pernyataan evaluative, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. sikap kerja mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

2.1.3 Sikap Kerja yang positif meliputi :

1) Kemauan untuk bekerja sama

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

2) Asa memiliki

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

3) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kea rah tete hubungan antara pribadi.

Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan social diantara karyawan. Hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

4) Suka terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untu bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak kpernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Blum and Nylon (2008) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.

5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
6. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.
7. Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.5 Macam-Macam Sikap Kerja

Di bawah ini adalah beberapa macam-macam sikap kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Sikap kerja yang efektif adalah suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, efektif adalah sampai tingkat apakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kualitas dan kuantitas.
- b. Sikap kerja yang efisien adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara daya usaha dan hasil usaha, atau antara pengeluaran dan pendapatan. Dengan kata lain, efisien adalah segala sesuatu yang dikerjakan dengan berdaya guna atau segala sesuatunya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, dan selamat.
- c. Cepat artinya tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu. Pekerjaannya selesai dengan tepat sebelum waktu yang ditetapkan.

- d. Hemat artinya dengan biaya yang sekecil-kecilnya tanpa adanya pemborosan dalam bidang pekerjaan apa pun.
- e. Tepat artinya kena sasaran sesuai dengan yang diinginkannya atau semua yang dicita-citakan tercapai.
- f. Selamat artinya segala sesuatu sampai pada tujuan pekerjaan yang dimaksud, tanpa mengalami hambatan-hambatan, kelemahan-kelemahan, atau kemacetan-kemacetan.

2.1.6 Ciri-Ciri Sikap Kerja

Dibawah ini adalah Ciri-ciri sikap kerja yang baik yaitu sebagai berikut:

- **Kompetensi**

Sikap, pengetahuan dan ketrampilan yang anda miliki harus memberikan dukungan pada anda untuk melakukan pekerjaan anda dengan baik.

- **Kehandalan**

Orang-orang dapat bergantung pada anda untuk datang tepat waktu, menyerahkan pekerjaan anda disaat yang seharusnya siap.

- **Kejujuran**

Anda harus mengatakan hal yang sebenarnya, baik didepan atasan maupun bawahan.

- **Integritas**

Anda harus dikenal karena prinsip anda yang konsisten.

- **Menghormati Sesama**

Memperlakukan semua orang sehingga mereka merasa berarti harus merupakan bagian dari pendekatan anda.

- Mengembangkan diri

Teruslah mengembangkan ketrampilan atau pengetahuan anda mengikuti perkembangan teknologi secara uptodate.

- Berfikirlah positif

Tidak seorang pun menyukai sikap pesimis. Memiliki sikap optimis dan berusaha untuk menjadi pemecah masalah bisa membuat perbedaan yang besar.

- Saling memberi dukungan

Anda bisa berbagi masalah dengan rekan-rekan, berikan kesempatan pada mereka untuk menunjukkan bagaimana melakukan sesuatu dengan benar, dan sekali meminjamkan telinga bila diperlukan.

- Tetaplah fokus pada pekerjaan

Jangan biarkan kehidupan pribadi anda berdampak pada pekerjaan anda, dan jangan habiskan waktu anda untuk memberi perhatian pada masalah-masalah pribadi.

- Dengarkanlah dengan hati-hati

Orang-orang ingin didengar, sehingga anda memberi mereka kesempatan untuk menjelaskan ide-ide mereka dengan benar.

2.1.7 Indikator – Indikator Sikap Kerja

Menurut Sapran²⁹ dalam penelitiannya terdapat lima indikator sikap kerja, yaitu:

1. Kondisi Kerja.

meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

2. Pengawasan Atasan.

pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.

3. Kerjasama dari teman sekerja

adanya kerjasama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kesempatan untuk maju.

jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.

5. Keamanan.

rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

2.1.8 Etos Kerja

2.1.9 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu sikap yang harus di miliki setiap karyawan. Dimana kunci keberhasilan salah satunya dengan adanya etos kerja dalam diri

seseorang. Pengertian etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disadari oleh orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi,2013:3). Etos berasal dari Bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, keperibadian, watak, karakter, serta atas keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakinkan (Tasmara, 2002:15).

Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemiliknya.

Menurut Sinamo (2011) menjelaskan, terdapat 8 aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah

aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Menurut Octarina (2013), etos kerja adalah totalitas kepribadian diri seorang serta caranya mengekspresikan, memandang meyakinkan, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirin, etos kerja adalah totalitas kepribadian diri seorang serta caranya mengekspresikan, memandang meyakinkan, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Menurut Putra Arif Simanjuntak (2020). Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Menurut Pandji Anoraga, etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja dari pada hasil kerja seseorang. Etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut, yaitu :

- a. Kerja keras
- b. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
- c. Kreativitas selama bekerja
- d. Kerja sama serta persaingan di tempat kerja

- e. Ketepatan waktu dalam bekerja
- f. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja.

2.1.10 Indikator-Indikator Etos Kerja

Etos kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

a. Menghargai waktu

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktifitasnya.

b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (pressure).

c. Keinginan untuk mandiri

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

d. Menyesuaikan diri

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

2.1.11 Aspek- Aspek Pengukuran Etos Kerja

Paradigma kerja yang profesional menurut jansen sinamon ada 8 aspek dalam mengukur etos kerja antara lain adalah :

1. Kerja adalah rahmat

Karena kerja merupakan pemberian dari yang maha kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.

2. Kerja adalah amanah

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.

4. Kerja adalah aktualisasi

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

5. Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada sang khalid sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan dan harus bekerja serius penuh pengabdian.

6. Kerja adalah seni

Kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, kreatif dan gagasan inovatif.

7. Kerja adalah kehormatan

Pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan ketekunan dan penuh keunggulan.

8. Kerja adalah pelayanan

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh rendah hati.

2.1.12 Kinerja Pegawai

2.1.13 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi, atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan.

Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh

seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja adalah suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan (Sinambela,2012:5).

Menurut Mangkunegara (2000:62) Mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab diberikan kepadanya.

Menurut Prawirasentono (2008:2) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai atau seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum atau etika sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Edy Sutrisno (2010:86) Kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Wibowo (2016:11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau devisi kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

2.1.14 Asas-Asas Penilaian Kinerja

Menurut Winardi J (2014:16) Asas-Asas untuk melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- Asas Objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Artinya penilaian dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal yang ditentukan.

- Asas Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tertentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama untuk di nilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan diantara karyawan.

- Asas secara transparan

Disamping objektif dan adil dalam melakukan penilaian, juga perlu diperhatikan adalah factor transparansi. Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai

serta memberikan hasil penilaian. Namun terkadang dalam praktiknya ada saja hal-hal yang memang tidak perlu diberikan alasan dasar penilaian.

2.1.15 Metode Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu proses dimana kontribusi pegawai terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode tertentu. Robbins (2007:364) merupakan beberapa metode yang dapat dipergunakan tentang bagaimana mengevaluasi kinerja pegawai. Teknik yang dapat digunakan dalam evaluasi adalah sebagai berikut :

- *Written Essays*

Teknik ini memberikan evaluasi kinerja dengan cara mendeskripsikan apa yang menjadi penilaian terhadap kinerja individu, tim maupun organisasi.

- *Critical Incidents*

Teknik ini mengevaluasi perilaku yang menjadi kunci dalam membuat perbedaan antara menjalankan pekerjaan secara efektif dengan tidak efektif.

- *Behaviorally Anchored Rating Scales*

Teknik ini merupakan pendekatan skala yang mengombinasikan elemen utama dari critical incident dan graphic rating scale. Penilai memeringkat pekerjaan berdasarkan butiran-butiran sepanjang kontinum, tetapi titik-titik tersebut adalah contoh perilaku actual pada pekerjaan tertentu dari pada deskripsi umum atau sifat.

2.1.16 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 6 indikator itu Menurut (Robbins 2008:60) yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Meupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dengan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap pegawai.

2.1.17 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Riani (2011:103), terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :

- Telah Gaji

Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.

- Kesempatan Promosi

Keputusan-keputusan penyusunan, pegawai (*staffing*) yang berkenan dengan promosi, donasi, transfer, dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

- Tujuan Pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

- Menukuhkan dan Menompang Prestasi Kerja

Umpan balik prestasi kerja (*performace feedback*) merupakan kebutuhan yang utama karena hamper semua pegawai ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- Meningkatkan Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja juga memberikan pedoman kepada pegawai sebagai peningkatan prestasi kerja dimana yang akan datang.

- Menentukan Tujuan-Tujuan Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada pegawai yang dapat digunakan sebagai dari pembahasan tujuan dari rencana karir jangka panjang.

- Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan

Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan indentifikasi kebutuhan penilaian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelian ini :

Table 2.2

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian

1	Andri Hadiansyah&Rini Purnamasari Yanwar (2017)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.AE	PT. AE merupakan produsen fabrikasi dan ekstrusi profil aluminium termuka di Indonesia dengan berbagai fasilitas manufaktur untuk ekstrusi aluminium, fabrikasi, clear anodisasi, anodisasi warna dan powder coating.
2	Muhammad Bakri (2018)	Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Di Makasar	Bawelle dan Sepang (2016). Pengaruh Etos Kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BRI Cabang Tahuna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BRI Cabang Tahuna. Hal ini berarti bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Cabang Tahuna yang merupakan di wilayah Tahuna Kabupaten Kepulauan Sangihe.
3.	Meily Margareta (2012)	Pengaruh Sikap Kerja Terhdap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta	Penelitian yang dilakukan terkait dengan kepuasan kerja. Komitmen Organisional, keterlibatan kerja, dalam kinerja sebelumnya dilakukan oleh Dangoran (2006) dengan menjadikan industry perhotelan di jawa tengah dan daerah istimewa Yogyakarta khususnya hotel bintang sebagai sampel penelitiannya, yang menguji sikap kerja, (kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja) terhadap kinerja telah menemukan hasil bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada hotel bintang di jawa tengah dan daerah istimewa Yogyakarta.

4.	Intan Maharani (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia	Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
----	--------------------------	---	---

Sumber : Diolah Dari Berbagai Jurnal

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2012:44). Kerangka Konseptual menggambarkan hubungan dari variabel indenpenden, dalam hal ini adalah Sikap Kerja (X_1), Etos Kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) yang dilakukan oleh karyawan.

1. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja

Sikap adalah keteraturarn perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan terhadap aspek lingkungannya. Dan sikap merupakan perilaku seseorang dalam cara bersikap kepada seseorang. Dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai itu sangat penting karena Sikap Kerja Terhadap Pegawai memberikan contoh suatu perusahaan yang membuat perusahaan itu lebih maju. Jika pegawai memiliki sikap kerja maka kinerja pegawai akan baik.

Meily Margareta (2012) hasil bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada hotel bintang di jawa tengah dan daerah istimewa Yogyakarta.

Menurut Notoadmodjo (2010:57) mengemukakan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang untuk mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Menurut M Balya (2020) Peran ialah segala bentuk sesuatu yang menjadi bagian atau yang berperan penting dalam tugasnya. Peran juga di maknai suatu bentuk dari perilaku yang diharapkan dari setiap orang pada situasi sosial tertentu. Bila yang maknain dengan peran ialah perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam suatu hal tersebut. Pada hakikatnya peran juga bisa dirumuskan menjadi suatu rangkaian perilaku apapun itu yang muncul oleh suatu jabatan tersebut”.

Dengan demikian Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sangat berpengaruh positif.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Etos kerja merupakan salah satu sikap yang harus di miliki setiap karyawan. Dimana kunci keberhasilan salah satunya dengan adanya etos kerja dalam diri seseorang. Pengertian etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Menurut Muhammad Bakri (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BRI Cabang Tahuna.

Menurut Putra Arif Simanjuntak (2020). Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Karena etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

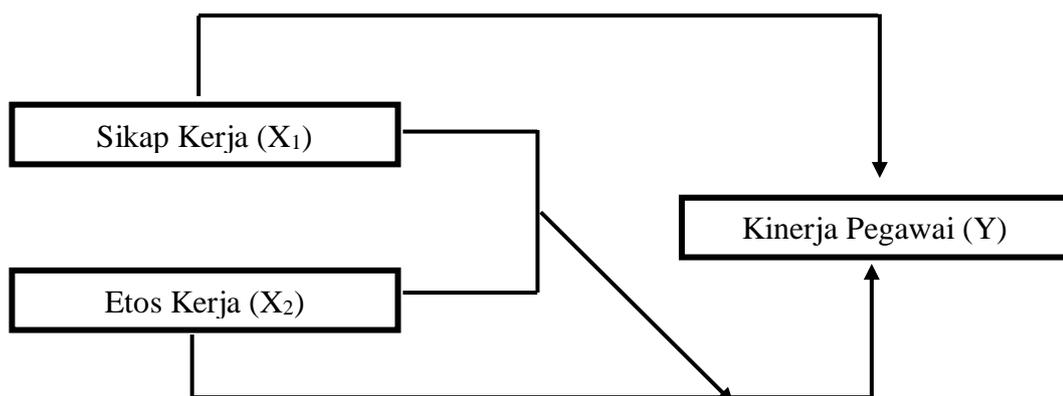
3. Pengaruh Sikap Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa adanya pegawai instansi akan sulit mencapai tujuan. Peran pegawai yang berpengaruh besar terhadap suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dan etos kerja yang tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Kantor Pengadilan Negeri Medan, Karena Menurut Putra Arif Simanjuntak (2020) kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang

sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2000:62) Mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab diberikan kepadanya.

Menurut Prawirasentono (2008:2) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai atau seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum atau etika sesuai dengan moral maupun etika.



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

- a. Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- c. Sikap kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan