
Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah

Nyoman Frendi Aditya Siswanda⁽¹⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari⁽²⁾

Ida Ayu Mahsyuni⁽³⁾

^{(1),(2),(3)}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email: nym.frendi@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is very important for a company because the role of employee performance determines whether or not the company's goals are achieved. The purpose of this study is to determine the effect of leadership, teamwork and work ethics on employee performance. This research was conducted at the Office of Perumda Pasar Sewakadarma Denpasar City. The instrument used in this study is a questionnaire that has been tested for validity and reliability given to 56 respondents from a total population of 128 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that leadership, teamwork, and work ethics had a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of this study, it is hoped that it can provide recommendations for solutions to problems that exist in the Pasar Sewakadarma Office of Denpasar City regarding leadership, teamwork and work ethics to improve employee performance.

Keywords: *leadership; teamwork; work ethics; employee performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena peran kinerja karyawan yang menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *leadership*, *teamwork* dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya yang diberikan kepada 56 responden dari total populasi sebanyak 128 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan *leadership*, *teamwork*, dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan rekomendasi solusi atas permasalahan yang ada pada Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar terkait *leadership*, *teamwork* dan etika kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *kepemimpinan; kerja tim; etika kerja; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan

suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan, maka kinerja pada seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2014).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja (Indrajita, dkk., 2021). Dengan kata lain, akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik (Zainal *et al.*, 2014). Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi. Faktor kepemimpinan atau *leadership* merupakan faktor terbesar dalam mempengaruhi seorang pegawai atau karyawan (Budi, dkk., 2020). Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam meningkatkan kinerja karyawan (Suparmi, 2016). Seorang pemimpin harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi karyawan supaya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai (Thoha, 2014). Menurut Badeni (2013) menyatakan bahwa *leadership* atau kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kemampuan tim kerja yang solid antara karyawan. *Teamwork* menghasilkan sinergi yang positif melalui usaha yang terkoordinasi, kinerja yang telah dicapai oleh sebuah tim memiliki hasil yang lebih baik daripada kinerja per individu baik di suatu organisasi ataupun di suatu perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Menurut Jolkhe *et al.*, (2002) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan perbuatan dua orang atau lebih yang bekerja sama ke arah tujuan umum, saling membagi waktu, bakat dan pengetahuan dan menggunakan metode yang cocok untuk

semua anggota tim. *Teamwork* merupakan kemampuan individu untuk melakukan kerja tim dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim, dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama (Dejanaz & Dowd, 2006).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etika kerja. Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Berthens, 2011). Menurut Sinamo (2011) menyatakan bahwa etika kerja adalah aturan norma yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam perusahaan. Penilaian etika kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja dan tanggung jawab karyawan di dalam perusahaan.

Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar merupakan Perusahaan Daerah milik Pemerintah Kota Denpasar yang melaksanakan pelayanan umum dalam bidang pengelolaan area pasar, membina pedagang pasar, ikut membantu stabilitas harga dan kelancaran distribusi barang dan jasa yang berada di wilayah Pemerintah Kota Denpasar. Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dibentuk pada tanggal 1 Agustus 1994 yang terletak di Jl. Hasanuddin No. 1, Pertokoan Suci Sarijaya Lt III, Desa Dauh Puri Kangin, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Dalam wilayahnya, Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar terdiri dari 16 pasar-pasar tradisional yang bertujuan sebagai pelaku dan pendorong perekonomian daerah dengan harapan dapat memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Rata-rata kinerja karyawan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar sudah baik pada tahun 2019, akan tetapi pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 8,12% dari tahun 2019. Penurunan ini dapat dilihat pada indikator kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga mengindikasikan bahwa pada tahun 2020 terjadi penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan dikarenakan dari beberapa faktor seperti rendahnya kontribusi yang dimiliki oleh para karyawan, kurang disiplinnya karyawan pada saat bekerja dan banyaknya pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

Adapun fenomena yang terjadi pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar terkait dengan *leadership* yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Perumda

Pasar Sewakadarma Kota Denpasar, menurut karyawan sebelum memulai pekerjaan pemimpin selalu mengadakan *briefing* untuk memotivasi karyawan supaya tambah bersemangat dalam mengerjakan tugas sesuai bidangnya masing-masing. Namun dalam tindakan pengambilan keputusan pemimpin kurang tegas dan membutuhkan waktu yang lama dalam mengambil keputusan. Sehingga tugas-tugas yang diberikan untuk karyawan jadi terhambat.

Selain fenomena *leadership*, adapun fenomena yang terjadi pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar terkait dengan *teamwork* yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar, menurut pimpinan kesediaan karyawan dalam menjalankan tugasnya masih belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari hasil penilaian kinerja karyawan dimana indikator kerja sama pada tahun 2020 mengalami penurunan dari tahun 2019. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya rasa kontribusi yang dimiliki oleh para karyawan dalam bekerja dan banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu karena merasa bisa diselesaikan pada waktu lainnya.

Selain fenomena *leadership* dan *teamwork*, adapun fenomena yang terjadi pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar terkait dengan etika kerja yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar, menurut pimpinan karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu ada sebagian karyawan yang melanggar aturan seperti kurang disiplinnya karyawan pada saat bekerja, istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, adanya suasana yang tidak saling mendukung antara karyawan dan kurangnya rasa bertanggung jawab dalam bekerja. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *leadership*, *teamwork*, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Marpaung (2014) menyatakan bahwa keberhasilan pemimpin dalam mewujudkan kinerja yang efektif tergantung dari kepemimpinannya, prestasi kerja yang efektif dapat dicapai dengan cara pemimpin mengembangkan sikap untuk menarik perhatian karyawan yang selama ini dirasa lemah oleh karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh Raharjo & Nafisah (2012) yang membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan juga telah dibuktikan oleh Isvandiari & Isvandiari (2018) yang membuktikan peningkatan *leadership* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan dengan signifikan. Setiawan (2019), Purwanto *et al.*, (2020), Darmadi & Setiawan (2019),

dan Parashakti & Setiawan (2019) juga membuktikan *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Tracy (2006) menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, *teamwork* biasanya beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti *et al.*, (2017) yang membuktikan semakin baik *teamwork* maka kinerja karyawan secara individu juga akan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Parta & Mahayasa (2021), Putri & Sariyathi (2017), Pandelaki (2018), dan Nugraha *et al.*, (2017) juga membuktikan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Erika (2016) menyatakan bahwa seorang karyawan memiliki pemahaman yang tinggi terkait sistem nilai, prinsip moral dan memandang pekerjaan merupakan hal yang sangat penting akan membantu karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Semakin baik etika kerja seseorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat dengan signifikan (Budianto *et al.*, 2017). Etika kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif dan signifikan (Gerungan *et al.*, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Aryana & Winoto TJ (2017), Rum *et al.*, (2019), dan Massora (2019) secara empiris telah membuktikan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

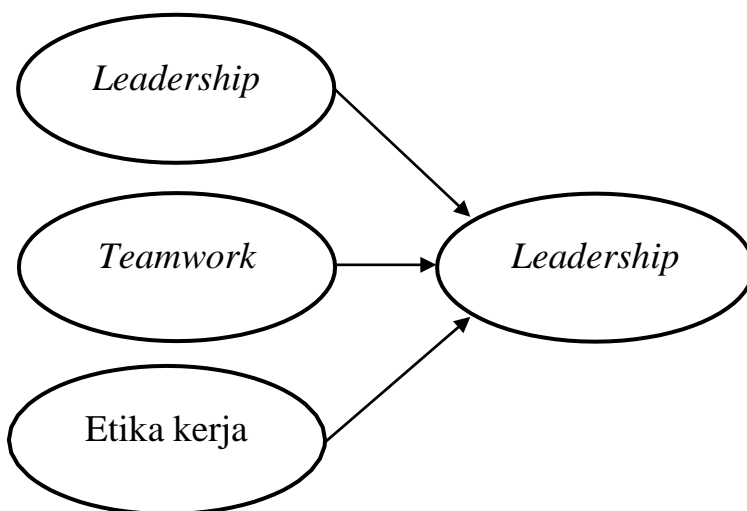
H3 : etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif yang artinya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan pendekatan metode-metode statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*leadership*, *teamwork*, dan etika kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini dilakukan di Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar yang beralamat di Jl. Hasanuddin No. 1, Pertokoan Suci Sarijaya Lt III, Desa Dauh Puri Kangin, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Alasan memilih lokasi ini, karena adanya fenomena yang berkaitan dengan

leadership, teamwork dan etika kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar yang berjumlah 128 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 56 orang dengan metode *proporsional sampling*. Untuk mendapatkan sampel di masing-masing departemen, maka selanjutnya digunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data primer untuk mendapatkan informasi mengenai respon dari responden terhadap variabel yang diteliti maka digunakan kuisioner yang diukur menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban. Hasil jawaban responden kemudian digunakan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Gambar kerangka konsep dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas untuk memastikan instrumen yang digunakan adalah sah untuk mengukur objek penelitian dan uji reliabilitas untuk memastikan kehandalan dan konsistensi instrumen penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan nilai koefisien korelasi dari setiap *item* pernyataan telah melebihi 0,30 sebagai syarat validitas sehingga instrumen dinyatakan valid. Nilai *cronbach's alpha* pada uji reliabilitas menunjukkan nilai lebih dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	Cronbach's alpha	Ket
<i>Leadership</i>	No. 1 -10	>0,30	Valid	0,957	Reliabel
<i>Teamwork</i>	No. 11 - 10			0,961	
Etika kerja	No. 21 - 30			0,955	
Kinerja karyawan	No. 31 - 40			0,948	

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kriteria	Pilihan	Orang Jumlah Persen	
		Orang	Persen
Jenis Kelamin	Laki-Laki	32	57,1
	Perempuan	24	42,9
	Jumlah	56	100
Usia	< 25 Tahun	11	19,6
	26-35 Tahun	17	30,4
	36-45 Tahun	18	32,1
	> 46 Tahun	10	17,9
	Jumlah	56	100
Masa Kerja:	< 2 Tahun	10	17,9
	2-5 Tahun	18	32,1
	5-10 Tahun	17	30,4
	> 10 Tahun	11	19,6
	Jumlah	56	100
Tingkat Pendidikan:	1. SMA/SMK	10	17,9
	2. Diploma	13	23,2
	3. S1	22	39,3
	4. S2	11	19,6
	Jumlah	56	100

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase 57,1% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 24 responden dengan persentase 42,9%. Berdasarkan usia diketahui bahwa responden terbanyak berada pada umur 36-45 tahun yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase 32,1%, responden berumur 26-35 tahun yaitu sebanyak 17 responden dengan persentase 30,4%, responden berumur <25 tahun yaitu sebanyak 11 responden dengan persentase 19,6% dan responden terendah berada pada umur >46 tahun yaitu sebanyak 10 responden dengan persentase 17,9%. Berdasarkan masa kerja diketahui bahwa responden terbanyak berada pada masa kerja 2-5 tahun yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase 32,1%, responden dengan masa kerja 5-10 tahun

yaitu sebanyak 17 responden dengan persentase 30,4%, responden dengan masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 11 responden dengan persentase 19,6% dan responden terendah berada pada masa kerja <2 tahun yaitu sebanyak 10 responden dengan persentase 17,9%. Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa responden terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase 39,3%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 13 responden dengan persentase 23,2%, responden dengan tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 11 responden dengan persentase 19,6% dan responden terendah berada pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 10 responden dengan persentase 17,9%.

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dikemukakan hasil dari uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* dari uji normalitas menunjukkan nilai sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga syarat normalitas telah terpenuhi. Nilai *Tolerance* menunjukkan nilai masing-masing variabel bebas lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai *Sig* masing-masing variabel bebas lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Sig</i>
<i>Leadership</i>	0,200	0.162	6.171	0.280
<i>Teamwork</i>		0.160	6.264	0.957
Etika kerja		0.176	5.678	0.516

Sumber: data diolah (2021)

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kombinasi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam satuan persen. Berdasarkan Tabel 4 maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh *leadership*, *teamwork*, dan etika kerja sebesar 87,8% ($0,878 \times 100\%$) yang dapat dilihat pada kolom *R square*. Hasil ini juga menunjukkan sebesar 12,2% ($100\% - 87,8\%$) kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	0.878	0.87	0.21497

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.222	3	5.741	124.226	.000 ^b
Residual	2.403	52	0.046		
Total	19.626	55			

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat dikemukakan hasil uji kelayakan model dalam penelitian ini. Pada Tabel 5 maka dapat diketahui nilai Sig (0,000) < α (0,05) sehingga syarat kelayakan model telah terpenuhi. Hasil ini berarti model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak atau dengan kata lain menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan adalah handal untuk menjelaskan kinerja variabel terikat.

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 6 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ sehingga menjadi $Y = 0,559 + 0,430X_1 + 0,399X_2 + 0,281X_3$. Nilai konstanta sebesar 0,559 berarti apabila tidak ada perhatian terhadap *leadership*, *teamwork* dan etika kerja atau nilainya tetap, maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,559. Koefisien regresi *leadership* sebesar 0,430 menunjukkan apabila *leadership* meningkat maka kinerja akan bertambah dengan asumsi variabel lain konstan yang artinya setiap peningkatan *leadership* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi *teamwork* sebesar 0,399 menunjukkan apabila *teamwork* meningkat maka kinerja akan bertambah dengan asumsi variabel lain konstan yang artinya setiap peningkatan *teamwork* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi etika kerja sebesar 0,281 berarti apabila etika kerja meningkat maka kinerja akan bertambah dengan asumsi variabel lain konstan. artinya setiap peningkatan etika kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.559	0.193		2.896	0.006
Leadership	0.430	0.114	0.457	3.788	0
Teamwork	0.399	0.114	0.212	2.745	0.007
Etika Kerja	0.281	0.107	0.304	2.628	0.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada Tabel 6 maka dapat dikemukakan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji-t diperoleh koefisien regresi variabel *leadership* sebesar 0,430 (positif) dengan t-hitung (3,788) > t tabel (2,006) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H1 diterima. Hasil ini berarti jika *leadership* pada Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Romadhoni dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *leadership* merupakan faktor terpenting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada masa kini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya dengan adanya perhatian dari pemimpin kinerja perusahaan dapat tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo & Nafisah (2012), Isvandiari & Isvandiari (2018), Setiawan (2019), Purwanto *et al.*, (2020), Darmadi & Setiawan (2019), dan Parashakti & Setiawan (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seorang pemimpin dapat menjadi motivator kuat seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Apabila seorang pemimpin dapat memberikan dukungan, arahan serta dapat menjadi panutan para karyawan, maka karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan. Pemimpin diharapkan bisa menjadi motivator dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu yang pada akhirnya akan menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji-t diperoleh koefisien regresi variabel *teamwork* sebesar 0,399 (positif) dengan t-hitung (2,745) > t tabel (2,006) dan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H2 diterima. Hal ini berarti jika *teamwork* pada Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti *et al.*, (2017) menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *teamwork* dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian

perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parta & Mahayasa (2021), Putri & Sariyathi (2017), Pandelaki (2018), dan Nugraha *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *teamwork* sangat diperlukan dalam suatu perusahaan guna meningkatkan efisiensi maupun efektifitas. Jika perusahaan tidak memiliki *teamwork* yang kuat antara satu divisi dengan divisi yang lainnya atau antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya maka hasil yang diperoleh tidak akan maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

3. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji-t diperoleh koefisien regresi variabel etika kerja sebesar 0,281 (positif) dengan t-hitung (2,628) > t tabel (2,006) dan signifikansi sebesar 0,011 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H3 diterima. Hal ini berarti jika etika kerja pada Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Budianto *et al.*, 2017) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja yang tinggi akan menjadi rutinitas yang tidak membosankan bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya. Hal ini mendasari etika kerja yang tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide ditempat kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gerungan *et al.*, (2017), Aryana & Winoto TJ (2017), Rum *et al.*, (2019), dan Massora (2019) yang menyatakan bahwa etika kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa pekerjaan adalah hal penting, mulia dan sumber martabat, seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan.

Simpulan

Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika *leadership* pada Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar semakin

baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika *teamwork* pada Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini berarti jika etika kerja pada Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran yang diberikat terkait kepemimpinan adalah sebaiknya pemimpin bertindak tegas dan cepat dalam mengambil setiap keputusan atau pemimpin bisa melibatkan karyawan untuk mengambil keputusan. Dengan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, maka tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan bisa segera dikerjakan. Sehingga apa yang ditargetkan dari Kantor Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dapat tercapai. Saran terkait *teamword* adalah pemimpin senantiasa memberikan semangat kerja, komunikasi yang baik dan memberikan penghargaan kepada karyawan. Khususnya pemimpin melakukan pendekatan komunikasi antara karyawan satu dengan lainnya. Terkait etika kerja maka sebaiknya pemimpin menerapkan upaya peningkatan disiplin kepada karyawannya dengan memberikan sanksi dan melakukan pengawasan terhadap karyawan pada saat jam kerja berlangsung supaya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan.

Daftar Pustaka

- Aryana, P., & Winoto TJ, H. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Badeni, B. (2013). "*Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*." Bandung: Alfabeta.
- Berthens, K. (2011). "*Etika*." Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, S. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan". *Kinerja: Jurnal Economi Dan Manajemen*, 14(1), 1–5.
- Darmadi, D., & Setiawan, R. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Varia Intipratama Daan Mogot Jakarta Barat." *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 73–83.
- Dejanaz, S., & Dowd, K. (2006). *Interpersonal Skills in Organization*". New York: Mc Graw-Hill Companies.
- Erika, D. B. (2016). "Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Studi Terhadap Karyawan PT PLN Persero Kota Malang)."

-
- Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4(2), 1–14.
- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). "Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado." *Jurnal EMBA*, 5(2), 1607–1617.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1–13.
- Isvandiari, A., & Isvandiari, A. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Jolkhe, M. C., Stamper, C. L., & Shoemaker, M. E. (2002). "Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support." *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 116–128.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta." *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Massora, A. (2019). "Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Pariwisata." *Jurnal Manajemen*, 7(1), 14–28.
- Moehariono, M. (2014). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi." Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square." *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 447–452.
- Pandelaki, M. T. (2018). "Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong." *Katalogis*, 6(5), 35–46.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang." *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 69–82.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). "Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar." *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Purwanto, A., Prameswari, M., Asbar, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). "Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 19–27.
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430.
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. (2012). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(2), 69–81.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). "Organizational Behaviour." Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). "Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja,
-

-
- dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero). *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Setiawan, A. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera.” *Jumant*, 11(1), 19–34.
- Sinamo, J. (2011). “*Delapan Etos Kerja Profesional*.” Jakarta: Institut Mahardika.
- Suparmi, S. (2016). “Pengembangan Model Kepemimpinan Path-goal pada Supervisor Garment dalam Mengelola Turnover Intention di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang.” *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen*, 31(1).
- Thoha, M. (2014). “*Perilaku Organisasi: KOnsep Dasar dan Aplikasinya*.” Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Tracy, B. (2006). “*Pemimpin Sukses*.” Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Pustaka Delapatrasa.
- Widiyanti, E., Suprayitno, S., & Sutarno, S. (2017). “Pengaruh Teamwork dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3), 407–416.
- Zainal, V. R., Ramli, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*.” Jakarta : PT. Raja Grafindo.