

## **BAB I.**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor manajerial dan psikologis yang membentuk perilaku kerja sehari-hari. Dua di antaranya adalah kepemimpinan dan etos kerja, yang dalam teori manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai variabel kunci dalam membentuk performa pegawai. Teori kepemimpinan transformasional Bass (1990) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memberi motivasi, dan menjadi teladan dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai. Di sisi lain, teori etos kerja Weber (1905) menekankan bahwa nilai kerja keras, tanggung jawab, dan integritas merupakan fondasi yang mendorong keberhasilan kerja.

Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan visi yang jelas dan memberikan arahan strategis bagi pegawai. Pemimpin juga berperan sebagai fasilitator yang memecahkan hambatan kerja, sesuai dengan path-goal theory dari House (1971), yang menyatakan bahwa pemimpin bertugas membantu pegawai memahami tujuan dan memberikan dukungan agar mereka dapat mencapainya. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, peran pemimpin menjadi vital mengingat kompleksitas tugas yang melibatkan pelayanan publik, pengawasan ketenagakerjaan, dan pembinaan hubungan industrial.

Etos kerja, menurut Robbins dan Judge (2019), merupakan seperangkat nilai yang mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja. Pegawai dengan etos kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, disiplin, dan komitmen terhadap pekerjaannya. Dalam birokrasi pemerintahan, etos kerja menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian oleh Sari dkk. (2022) menunjukkan bahwa etos kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik, terutama pada instansi yang menuntut pelayanan prima.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai salah satu instansi pemerintahan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, seperti rendahnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan faktor-faktor seperti kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Namun, berdasarkan observasi awal dan data internal, kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya pencapaian target program, kurangnya inisiatif pegawai, serta belum maksimalnya pelayanan publik yang diberikan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi publik, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat terkait dengan aspek kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2021).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi publik, termasuk Dinas Tenaga Kerja yang memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia dan ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, kepemimpinan dan etos kerja menjadi dua faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan menyangkut cara seorang atasan memimpin, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya. Sementara itu, etos kerja mencerminkan sikap dan semangat individu dalam bekerja, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja keras.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. kepemimpinan yang tidak mampu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi pegawai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang otoriter atau tidak responsif terhadap kebutuhan bawahan sering kali menyebabkan penurunan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional dan partisipatif terbukti meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan (Bass & Riggio, 2019). Oleh karena itu, evaluasi terhadap kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung menjadi sangat relevan dalam upaya perbaikan kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, etos kerja individu juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja. Etos kerja mencerminkan sikap dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan yang diembannya. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan disiplin, tanggung jawab, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Hasibuan, 2022). Sayangnya, di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, masih ditemukan pegawai yang bekerja secara formalitas, minim inisiatif, dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan nilai-nilai etos kerja sebagai bagian dari budaya organisasi.

Selain itu, etos kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Etos kerja mencerminkan nilai-nilai, sikap, dan komitmen individu terhadap pekerjaan. Studi yang dilakukan oleh Priyono (2021) menunjukkan bahwa pegawai dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian oleh H.A et al. (2023) menunjukkan bahwa pegawai dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Etos kerja yang kuat dapat menjadi pendorong utama bagi terciptanya kinerja yang unggul di dalam organisasi.

Selain faktor internal seperti kepemimpinan dan etos kerja, lingkungan kerja juga memainkan peran krusial. Teori person-environment fit dari Kristof (1996) menegaskan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja, kepuasan, dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif—meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis—dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja. Penelitian oleh Sun (2024) di UIN Salatiga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan Islam, etika kerja, dan kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau melemahkan pengaruh variabel independen terhadap kinerja.

Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, keberagaman latar belakang pegawai, beban kerja yang tinggi, dan dinamika perubahan kebijakan ketenagakerjaan menuntut adanya kepemimpinan yang adaptif dan etos kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang kurang memadai atau hubungan interpersonal yang kurang harmonis, dapat menjadi penghambat pencapaian kinerja optimal meskipun kepemimpinan dan etos kerja sudah baik. Beberapa penelitian terdahulu, seperti oleh Hariri & Yuliani (2021) dan Sari dkk. (2020), hanya meneliti pengaruh kepemimpinan atau etos kerja terhadap kinerja pegawai secara terpisah tanpa mempertimbangkan peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Hal ini membuka peluang penelitian untuk menguji apakah pengaruh gabungan kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja akan lebih kuat dalam lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian terbaru oleh Ramadhan (2023) di sektor pelayanan publik menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja meningkat sebesar 15% ketika lingkungan kerja dipertimbangkan sebagai variabel moderasi. Namun, penelitian tersebut belum dilakukan

di sektor ketenagakerjaan daerah, yang memiliki karakteristik tugas dan tantangan berbeda dibandingkan sektor pelayanan umum.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat research gap yang jelas: masih minimnya penelitian yang menguji pengaruh simultan kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di instansi ketenagakerjaan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian di sektor publik umumnya hanya melihat hubungan langsung tanpa mempertimbangkan faktor lingkungan sebagai penguat atau pelemah hubungan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang tidak kalah pentingnya. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2023), lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Penelitian oleh Ni Komang Ayu Suarningsih et al. (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang positif berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai. Untuk mendukung penelitian ini, dilakukan prasurvei terhadap 30 pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hasil prasurvei menunjukkan adanya beberapa permasalahan terkait kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Berikut adalah hasil prasurvei yang dirangkum dalam tabel:

Tabel 1.1. Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
1	Kehadiran Tepat Waktu	100%	78%	Masih ada keterlambatan jam masuk
2	Penyelesaian Tugas Tepat Waktu	100%	72%	Banyak tugas melewati deadline
3	Kualitas Hasil Kerja	100%	74%	Belum memenuhi standar kualitas pelayanan
4	Disiplin dalam Bekerja	100%	70%	Banyak pelanggaran kedisiplinan ringan
5	Inisiatif dan Tanggung Jawab	100%	68%	Pegawai masih menunggu instruksi atasan
6	Kemampuan Kerja Sama Tim	100%	76%	Kurangnya koordinasi antar bagian
7	Penguasaan Tugas dan Fungsi	100%	73%	Masih ada yang belum memahami SOP
8	Pelayanan kepada Masyarakat	100%	71%	Terdapat keluhan terhadap layanan publik

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung 2024

Hasil prasurvei ini mengindikasikan bahwa terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tabel prasurvei kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, terlihat bahwa sebagian besar indikator kinerja belum mencapai target optimal 100%. Indikator seperti kehadiran tepat waktu (78%), penyelesaian tugas tepat waktu (72%), dan disiplin kerja (70%) menunjukkan adanya kendala dalam manajemen waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Rendahnya nilai pada inisiatif dan tanggung jawab (68%) serta pelayanan kepada masyarakat (71%) mencerminkan bahwa beberapa pegawai masih menunjukkan sikap pasif dan kurang proaktif dalam menjalankan tugasnya, yang tentu berdampak pada kualitas pelayanan publik. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Supriyanto dan Ma'arif (2022) yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan,

kemampuan individu, dan motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah. Penelitian lain oleh Putra dan Nuraini (2023) juga menemukan bahwa kurangnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, serta rendahnya penguasaan terhadap standar operasional prosedur (SOP), menjadi penyebab utama menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, intervensi berupa pelatihan, peningkatan motivasi kerja, dan pengawasan internal menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.

Tabel 1.2. Kepemimpinan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

No.	Indikator Kepemimpinan	Deskripsi Indikator	Target Capaian (%)	Capaian Aktual (%)	Keterangan
1	Kemampuan komunikasi pimpinan	Pimpinan mampu menyampaikan visi, misi, dan arahan dengan jelas dan tegas	85%	70%	Belum semua arahan tersampaikan dengan efektif
2	Keteladanan dan integritas	Pimpinan menjadi contoh disiplin, kejujuran, dan etika kerja	90%	75%	Masih ditemukan inkonsistensi sikap dalam keseharian
3	Pengambilan keputusan yang cepat dan tepat	Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan secara tepat dan cepat	80%	68%	Sering lambat dalam merespons situasi tertentu
4	Keterlibatan pimpinan dalam penyelesaian masalah	Kepemimpinan aktif terlibat dalam menyelesaikan konflik atau hambatan kerja	85%	72%	Belum optimal dalam mediasi atau pendampingan masalah
5	Pemberian motivasi kepada pegawai	Pimpinan secara aktif memberi motivasi dan semangat kerja kepada staf	85%	65%	Motivasi masih bersifat umum dan tidak menyentuh personal
6	Keadilan dalam pemberian reward dan punishment	Pemberian penghargaan dan sanksi dilakukan secara adil dan transparan	80%	60%	Masih ada kesan subjektivitas dalam pemberian sanksi

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil prasurvei yang dilakukan terhadap kepemimpinan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, terlihat bahwa sebagian besar indikator kepemimpinan belum mencapai target yang diharapkan. Indikator pertama terkait kemampuan komunikasi pimpinan menunjukkan capaian sebesar 70% dari target 85%. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan belum sepenuhnya mampu menyampaikan visi, misi, dan arahan secara efektif kepada seluruh pegawai, sehingga menimbulkan potensi miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang kurang optimal ini dapat berdampak pada koordinasi yang lemah antarunit kerja dan rendahnya pemahaman terhadap prioritas organisasi. Selanjutnya, indikator keteladanan dan integritas pimpinan memperoleh capaian 75% dari target 90%. Meskipun nilai ini tergolong sedang, masih ditemukan sikap pimpinan yang kurang konsisten dalam penerapan nilai-nilai kedisiplinan dan etika kerja. Hal ini berpengaruh pada iklim kerja karena pegawai cenderung mencontoh perilaku atasannya. Ketika pimpinan tidak memberikan contoh yang baik, maka nilai-nilai kedisiplinan dan profesionalisme cenderung ikut menurun. Indikator pengambilan keputusan yang cepat dan tepat hanya mencapai 68% dari target 80%, menunjukkan bahwa pimpinan masih ragu-ragu atau lambat dalam mengambil keputusan penting. Keadaan ini dapat memperlambat penyelesaian tugas dan menghambat pelayanan kepada masyarakat. Demikian pula, indikator keterlibatan pimpinan dalam penyelesaian masalah hanya mencapai 72%.

Ini menunjukkan bahwa pimpinan belum sepenuhnya hadir atau terlibat secara aktif dalam menangani konflik atau hambatan yang dihadapi pegawai. Indikator pemberian motivasi memperoleh nilai paling rendah, yaitu 65% dari target 85%. Rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada staf dapat menyebabkan turunnya semangat kerja, rendahnya loyalitas pegawai, dan menurunnya produktivitas. Pegawai merasa kurang dihargai atau kurang mendapatkan dukungan emosional dan moral dalam menjalankan tugas. Terakhir, indikator

keadilan dalam pemberian reward dan punishment hanya mencapai 60%, yang menjadi sorotan serius. Banyak pegawai merasa bahwa penghargaan dan sanksi belum diberikan secara objektif dan transparan, yang berisiko menimbulkan rasa ketidakadilan dan demotivasi di lingkungan kerja. Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek komunikasi, pemberian motivasi, dan penerapan reward-punishment yang adil. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, coaching, serta sistem monitoring dan evaluasi yang transparan dan berkelanjutan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Tabel 1.3. Etos kerja dinas tenaga kerja Provinsi Lampung.

No.	Indikator Etos Kerja	Deskripsi Indikator	Target Capaian (%)	Capaian Aktual (%)	Keterangan
1	Disiplin dalam menjalankan tugas	Ketepatan waktu hadir, mengerjakan tugas sesuai aturan dan tenggat waktu	90%	72%	Masih ada keterlambatan dan ketidakhadiran dalam bekerja
2	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan dapat dipertanggungjawabkan	85%	70%	Beberapa pegawai kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas
3	Semangat kerja	Antusiasme dan energi positif dalam menyambut tugas	85%	68%	Motivasi kerja masih rendah, terlihat dari minimnya inisiatif
4	Kejujuran dan integritas	Kejujuran dalam pelaporan dan penggunaan sumber daya kantor	90%	75%	Masih terdapat kekhawatiran terkait transparansi kerja

5	Etika dalam bekerja	Menjaga sikap, perilaku, dan kesopanan dalam lingkungan kerja	90%	80%	Etika cukup baik, namun belum menyeluruh
6	Inisiatif dan kreativitas	Mampu mengusulkan ide baru, memperbaiki prosedur kerja	80%	62%	Masih kurang ide/inovasi dari pegawai

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung 2024.

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil prasurvei terhadap etos kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar indikator etos kerja belum mencapai target yang diharapkan. Indikator disiplin dalam menjalankan tugas memperoleh capaian aktual sebesar 72% dari target 90%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum menunjukkan kedisiplinan tinggi, seperti keterlambatan hadir, tidak mengikuti jam kerja secara penuh, atau terlambat menyelesaikan tugas. Padahal, disiplin merupakan fondasi utama dari budaya kerja yang baik dalam organisasi pemerintahan. Indikator kedua, yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan, mencatat capaian 70% dari target 85%. Nilai ini menandakan bahwa sebagian pegawai belum menyelesaikan tugas secara tuntas dan kurang menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

Hal ini berdampak pada menurunnya efisiensi dan akuntabilitas kerja di lingkungan organisasi. Selain itu, semangat kerja yang merupakan indikator ketiga juga menunjukkan hasil yang mengkhawatirkan, yaitu hanya 68%. Pegawai terlihat kurang antusias dan tidak menunjukkan energi positif dalam bekerja, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas dan suasana kerja yang kurang kondusif. Indikator keempat, yakni kejujuran dan integritas, memperoleh capaian sebesar 75% dari target 90%. Meski tergolong cukup, masih terdapat keraguan mengenai transparansi dalam pelaporan kerja maupun penggunaan fasilitas kantor. Hal ini penting untuk segera diperbaiki karena integritas merupakan salah satu nilai utama dalam pelayanan publik. Indikator etika kerja, mencatat capaian tertinggi yakni 80%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah menunjukkan sikap sopan santun,

menghargai rekan kerja, dan menjaga perilaku kerja yang baik. Namun, karena masih di bawah target 90%, tetap diperlukan penguatan nilai-nilai etika secara menyeluruh. Sementara itu, indikator inisiatif dan kreativitas menunjukkan capaian terendah, yaitu hanya 62% dari target 80%. Ini mencerminkan bahwa budaya inovatif belum tumbuh secara kuat di kalangan pegawai. Pegawai cenderung pasif dan menunggu instruksi, serta kurang menunjukkan ide-ide baru untuk perbaikan sistem kerja. Rendahnya inisiatif ini bisa menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan. Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini menunjukkan bahwa etos kerja pegawai masih perlu ditingkatkan melalui pembinaan, motivasi, serta pelatihan yang mampu menumbuhkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan semangat kerja tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur tersebut, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, mengintegrasikan kepemimpinan yang efektif, etos kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil paparan diatas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dengan lingkungan kerja sebagai Variabel Moderasi ”.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ?
2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ?

3. Apakah lingkungan kerja mampu memoderasi antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ?
4. Apakah Lingkungan kerja mampu memoderasi antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
2. Menganalisis etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang di moderasi oleh lingkungan kerja
4. Menganalisis pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang di moderasi oleh lingkungan kerja

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan positif bagi pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung khususnya pada aspek kinerja pegawai.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan yang bermanfaat dan agar dapat digunakan penelitian lebih lanjut.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada tesis ini sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan bangunan hipotesis. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data, pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi data (deskripsi objek penelitian, deskripsi variabel penelitian), hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini yang berisi simpulan, dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan skripsi.

### **LAMPIRAN**

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, table, formulir ataupun flowchart.