

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan maupun instansi, fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan dipegang penuh oleh sumber daya manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan instansi/perusahaan. Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara, sumber daya alam yang sangat melimpah tidak akan berkembang jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula.

Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan/instansi.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan/instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tugas BPS adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. BPS mempunyai visi yaitu pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Sebagai lembaga pemerintah yang melayani publik, BPS harus memiliki manajemen yang baik untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu untuk menggunakan sumber daya instansi untuk mencapai sasaran instansi yang telah ditetapkan. Capaian kinerja pegawai Pada pegawai kantor BPS Provinsi Sumatera Barat sudah cukup optimal, tetapi terdapat beberapa permasalahan pada pegawainya, dikarenakan pegawai masih belum mematuhi peraturan yang berlaku. Keterlambatan menjadi hal penting untuk

melihat tingkat kinerja pegawai apakah pegawai serius dalam melakukan kinerjanya, kegiatan BPS yang cenderung monoton memang membuat beberapa pegawai mengalami kebosanan. Dari awal masuk kerja sebagai pegawai BPS sampai hari ini setelah puluhan bekerja, pekerjaan hanya itu-itu saja yang diurusi. Inilah alasan mengapa mereka selalu terlambat dan perkataan yang sering muncul dari beberapa pegawai saat menyampaikan keluhan yang ada selamaa bekerja. Disini etika kerja berpengaruh dan pemimpin yang baik sangat di butuhkan guna untuk memantau bawahanya dan memberikan kesempatan untuk menyampaikan keluhan mereka bekerja.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat memimpin untuk mempengaruhi bawahanya. Pada kantor BPS juga menjadi salah satu hal yang harus di perhatikan. Pegawai yang tidak puas dengan pemimpin akan merusak kinerja yang ada pada instansi, ini menyebabkan kepuasan kerja akan menurun nantinya. Masalah yang kerap terjadi antara atasan dengan bawahan yaitu mengadakan rapat terlalu lama, ini menjadi kebiasaan di BPS, rapat kadang dimulai dengan tidak tepat waktu karena pembicaraan yang tidak fokus dan melebar kemana-mana. Hal ini berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi pada kondisi kerja yang positif.

Berdasarkan survei awal yang sudah dilakukan pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat terdapat fenomena yang ada pada kantor ini mengenai kinerja pegawai (*employee performance*) yang masih belum optimal dalam melakukan kinerjanya serta etika berupa peraturan jam kedatangan bekerja

yang selalu menjadi perhatian setiap bulan, salah satunya kedisiplinan selama bekerja di kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat yang masih belum dipatuhi. Dan berdasarkan pengamatan tentang gaya kepemimpinan pada kantor badan pusat statistik provinsi sumatera barat terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi terkait dengan gaya kepemimpinan yaitu sesekali terjadi kesalahan komunikasi antar pimpinan dan bawahan dalam menyelesaikan tugasnya serta pemimpin yang jarang hadir di kantor selama jam kerja berlangsung, ini sangat berpengaruh terhadap instansi, serta kepuasan kerja yang belum mereka rasakan sepenuhnya karena kurangnya perhatian pemimpin kepada bawahan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. **(Nurhasanah et al., 2022).**

Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi 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. **(Simanjuntak, 2020).**

Kinerja pegawai (*Employee Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral kerja dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. **(Hasing & Sulkarnain, 2019)**.

Peran etika kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat dipandang perlu karena etika berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Ketika suatu perusahaan ataupun organisasi mampu menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini akan berdampak pada sistem kinerja instansi dan pencapaian dari instansi atau organisasi tersebut. **(Kerja et al., 2018)**.

Pegawai yang mempunyai etika kerja yang baik akan turut serta memberikan masukan-masukan ide disebuah organisasi. Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. **(Nurhasanah et al., 2022)**.

Etika kerja adalah Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. **(Hidayat & Yusnandar, 2021)**.

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. **(Siagian & Khair, 2018)**. Seorang pemimpin

merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Kepemimpinan memainkan peran utama dalam usaha memahami perilaku kelompok, karena pemimpinlah yang biasa memberikan pengarahan untuk mencapai tujuan. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. **(Prasetyo et al., 2023)**.

kepemimpinan itu sendiri adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dengan gaya kepemimpinan juga dapat menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin memotivasi bawahannya. **(Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022)**.

Selain gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), kepuasan kerja juga sangat berperan penting pada setiap pegawai maupun karyawan yang bekerja di kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan kerja disini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih mengembangkan perusahaannya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. **(Hanawidjaya et**

**al., 2022)**. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin organisasi untuk lebih memperhatikannya.**(Effect et al., 2023)**. Kepuasan kerja juga dinyatakan sebagai perasaan dan sikap tentang pekerjaan dan seberapa jauh karyawan puas dengan pekerjaan mereka.**(Adhan et al., 2019)**.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Riwukore et al., 2022)** Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan Hubungannya Terhadap Kinerja Auditor Intern di Badan Inspektorat Kota Kupang bahwa dijelaskan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern pada Badan Inspektorat Kota Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Pandi, 2018)** Pengaruh etika kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai balai penelitian tanaman sereal di kabupaten maros yaitu berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Sereal Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan metode analisis jalur (path analysis), sehingga penelitian menemukan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Sereal Kabupaten Maros, hasil penelitian terdapat kekurangan terhadap Etika Kerja dimana pernyataan mengenai efisiensi sumber daya dalam bekerja perlu ditingkatkan, Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambah variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arsyaf & Arioen, 2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Alasan melakukan penelitian di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat yaitu penulis terdorong untuk meneliti dan mengetahui objek penelitian karena Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat memenuhi kualifikasi yang peneliti butuhkan dan jumlah pegawai yang memenuhi standar untuk penelitian sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Peneliti mendapatkan data pencapaian kinerja pegawai tahun 2022 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Kinerja Karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022**

<b>Tujuan/Sasaran</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian kinerja</b>
<b>Tujuan 1:</b> Menyediakan data statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan. <b>Sasaran:</b> Meningkatnya pemanfaatan data statistik yang	1. Persentase penggunaan data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi Pembangunan (%)	96%	97,14%	101,19%
	2. Persentase	90%	103,33%	114,81%

berkualitas	publikasi statistik yang menerapkan standard akurasi (%)			
<b>Tujuan 2:</b> Meningkatnya Kolaborasi, integritasi dan standarisasi dalam penyelenggaraan SSN	1. Persentase organisasi perangkat daerah (OPD) yang mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik (%)	25%	85%	120,00%
<b>Sasaran:</b> Penguatan komitmen K/L/D/I terhadap SSN	1. Persentase organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyampaikan metadata sektoral sesuai standar (%)	50%	72,5%	120,00%
<b>Tujuan 3:</b> Meningkatnya pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN	1. Persentasi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mendapatkan pembinaan statistik (%)	90%	115%	120,00%
<b>Sasaran:</b> Penguatan statistic sectoral K/L/D/I				
<b>Tujuan 4:</b> Penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi	1. Hasil penilaian implementasi SAKIP	74%	75.75%	102,36
	<b>Sasaran:</b> SDM stistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata Kelola kelembagaan	2. Persentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS Provinsi (%)	98%	98,64

*Sumber : Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa target pencapaian kinerja pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat untuk mencari pencapaian kinerja pegawai yaitu diambil dari realisasi kinerja pegawai yang sudah didapatkan dibagi target yang sudah ditentukan lalu dibagi 100% ,perlu diketahui bahwa target capaian kinerja pegawai BPS adalah 120% tidak kurang dan tidak lebih, ini adalah ketentuan dari instansi tersebut. Disini dilihat pada tujuan sasaran yang pertama yang mempunyai dua buah indikator yang sudah sesuai dengan target bahkan melebihi dari target kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya, pada indikator kinerja yang pertama ditetapkan target sebesar 96% dimana terealisasikan sebanyak 97,14% dengan pencapaian kinerja 101,19% sedangkan indikator yang ke dua ditetapkan target sebesar 90% dan sudah teralisasi melebihi target sebanyak 103,33% dengan pencapaian kinerja sebesar 114,81%. Untuk tujuan yang kedua pada indikator yang pertama menetapkan target 25% dan sudah terealisasikan sebanyak 85% dengan pencapaian kinerja 120,00% walaupun hasilnya melebihi dari target yaitu sebesar 340% maka tetap dituliskan 120,00% dikarenakan capaian kinerja pegawai maksimal hanya diperbolehkan 120,00% dan itu sudah ketentuan dari instansi, begitu juga dengan indikator kedua di tujuan ke dua menetapkan target sebesar 50% dan sudah terealisasikan sebanyak 72,50% dengan pencapaian kinerja sama dengan indikator pertama sebesar 120,00% dari hasil sebenarnya 145% dikarenakan maksimal capaian kinerja hanya diperbolehkan hanya 120,00% saja. Dilihat juga pada Tujuan sasaran yang ketiga menetapkan target sebesar 90% dan sudah terealisasikan sebanyak 115% dengan pencapaian kinerja 120,00% dari

hasil yang sebenarnya 127,77% , tujuan sasaran yang keempat dengan indikator yang pertama menetapkan target 74% dan sudah terealisasi sebesar 75,75% dengan hasil pencapaian kinerja sebesar 102,36%, sedangkan indikator kedua pada tujuan keempat menetapkan target sebesar 98% dan terealisasi sebanyak 98,64% dengan pencapaian kinerja sebesar 100,65%. Dengan adanya penjelasan tentang tabel diatas maka diketahui bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 sudah cukup maksimal dan selalu meningkat pada setiap target yang telah ditentukan dan untuk tahun berikutnya bisa lebih ditingkatkan.

Dari data diatas ternyata capaian kinerja pegawai sudah optimal tapi dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan belum sepenuhnya serius dalam melaksanakanya, karena masih adanya pegawai yang terlembat dalam bekerja ini menunjukkan serius atau tidaknya pegawai dalam melaksanakan bekerja. Berikut data tambahan yang menjelaskan bahwa pegawai masih belum maksimal dalam keseriusan bekerja, data yang didapat dari kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat yaitu data kehadiran pegawai yang dapat memperkuat bahwa kinerja pegawai tersebut belum optimal data tersebut dapat dilihat di tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Perincian Data Kehadiran**  
**Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Pada Tahun 2022**

Bulan	Jumlah pegawai	(TL) keterlambatan	(TK) Tanpa Keterangan	(S) sakit	(I) izin	(PSW) Pulang sebelum waktunya
Januari	77	20	1	4	-	11
Februari	77	18	1	-	-	12
Maret	77	21	1	2	-	13
April	78	21	1	2	-	12
Mei	77	12	-	1	-	11
Juni	78	18	-	1	-	18
Juli	80	20	-	3	-	17
Agustus	78	17	-	4	-	14
September	78	20	-	4	-	15
Oktober	77	15	-	6	-	11
November	76	7	-	6	-	15
Desember	76	10	-	6	-	10

*Sumber : Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat*

Maka data diatas dapat kita lihat bahwa kehadiran pegawai kantor badan pusat statistik provinsi sumatera barat masih belum optimal karena masih banyak yang melanggar peraturan dan ini termasuk etika pegawai pada sikap kedisiplinan, diamati jumlah pegawai yang dominan sebanyak 77 orang pada tahun 2022, beberapa permasalahan yang sering terjadi setiap bulan adalah kedatangan pegawai yang belum tepat waktu.

Disini terlihat kolom yang angka paling banyak terisi dan tinggi nilainya terletak pada kolom TL (keterlambatan) pegawai disetiap bulan selalu berubah-ubah, dari bulan januari terlihat 20 orang pegawai yang terlambat, dan di bulan februari berkurang menjadi 18 orang dan di bulan maret meningkat lagi menjadi 21 orang pegawai, ini menunjukkan tidak stabilnya pegawai dalam keseriusan bekerja dan berpengaruh pada etika bekerja. Begitu juga dengan kolom PSW (Pulang sebelum waktunya), dapat dilihat angka setiap bulan juga tidak stabil dan berubah-ubah, karyawan belum mematuhi aturan yang berlaku dengan pulang

sebelum waktu yang ditentukan oleh instansi, ini menunjukkan sikap etika pegawai yang masih belum konsisten, Sedangkan dalam kolom TK (Tanpa Keterangan) juga dilihat ada 1 orang pegawai dari januari-april yang keterangan tidak hadir atau tanpa memberikan penjelasan mengapa tidak datang untuk bekerja. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja pegawai belum maksimal dan harus ditingkatkan lagi kedisiplinanya. Sanksi yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai masalah yaitu akan dikenakan SP (Surat Peringatan).

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Kinerja karyawan. Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah **“Pengaruh Etika Kerja dan *Leadership Style* Terhadap *Employee Performance* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat ”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman kepala perusahaan dan pegawai terkait pentingnya etika kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja sehingga mempengaruhi besarnya kinerja
2. Mengetahui Kinerja pegawai (*Employee Performance*) masih belum dioptimalkan
3. Terlambat datang bekerja belum menunjukkan etika kerja yang baik diperlihatkan oleh pegawai

4. Tidak menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan belum adanya kepuasan kerja yang di jalani dengan baik
5. Pegawai yang ada di Kantor badan pusat statistik harus lebih meningkatkan kesadaran diri dalam menjalankan perintah pemimpin untuk melakukan pekerjaan dengan baik
6. Motivasi yang diberikan dari atasan harus lebih di tingkatkan untuk mempengaruhi kinerja pegawai di kantor badan pusat statistik sumatera barat dapat mempengaruhi kinerja pegawai
7. Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) yang salah dapat mempengaruhi prestasi kerja terhadap kinerja pegawai
8. Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) yang ada di kantor badan pusat statistik belum sejalan dengan pegawai yang ada di instansi tersebut
9. Gaya kepemimpinan (*Leadership style*) dalam hal kebebasan berpendapat harus ditunjukkan dengan baik oleh pemimpin dan pegawai
10. Pegawai Badan Pusat Statistik harus meningkatkan skillnya sehingga dapat memberikan kepuasan bekerja disetiap pegawai

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi, penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenan dengan Kinerja pegawai. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Etika Kerja (X1) dan *Leadership Style* (X2), variabel terikat yaitu *Employee Perfomance* (Y), dan variable Intervening

yaitu Kepuasan Kerja ( $Z$ ) pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
2. Bagaimana pengaruh *Leadership style* terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
3. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap *Employee performance* pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
4. Bagaimana pengaruh *Leadership style* terhadap *Employee Performance* pada Badan Pusat Statistik Sumatera Barat
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Sumatera Barat
6. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap *employee performance* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
7. Bagaimana pengaruh *leadership style* terhadap *employee performance* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Badan Pusat Statistik Sumatera Barat.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh *Leadership style* terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap *Employee perfomance* pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh *Leadership style* terhadap *Employee Perfomance* pada Badan Pusat Statistik Sumatera Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Sumatera Barat
6. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap *employee perfomance* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
7. Untuk mengetahui pengaruh *leadership style* terhadap *employee perfomance* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Badan Pusat Statistik Sumatera Barat

## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya etika kerja dan gaya kepemimpinan (*Leadership style*) serta dalam pengimplementasi yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

### 2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang akan menjadi bahan dalam menentukan dan memperbaiki kemajuan suatu instansi,serta dalam mengaplikasikan variabel -variabel penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja instansi.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang ingin memperoleh dalam melakukan penelitian berikutnya.

### 4. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini di harapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.