

PENGARUH ETOS KERJA KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN UNGARAN TIMUR

Eni Suryanti

Pegawai Kantor Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang

ABSTRAK

Kinerja merupakan alat ukur keberhasilan organisasi termasuk Kecamatan Ungaran Timur. Banyak factor yang mempengaruhi besarnya kinerja diantaranya etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan. Latar belakang masalah dalam penelitian ini yang berkaitan dengan etos kerja yaitu kurang efektif dalam memanfaatkan waktu kerja. Kompetensi yaitu masih kurangnya upaya dalam pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan yaitu seringnya pergantian pegawai yang menduduki posisi pimpinan. Kinerja pegawai yaitu kualitas dan kuantitas kerja rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian meliputi jenis penelitian asosiatif dan lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Ungaran Timur yang beralamat Jalan Arjuna No.1 Pringkurung-Kalongan. Populasi dan sampel 40 responden dengan teknik sampel total atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, kepustakaan dan dokumentasi.

Hasil penelitian dapat diketahui variable etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Determinasi (*Adjusted R Square*) nilai sebesar 0,380 atau 38% berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Uji t (parsial) dan uji f menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui terdapat hubungan yang kuat dapat disarankan etos kerja, kompetensi, kepemimpinan dan kinerja pegawai tetap dipertahankan dan kedepan lebih ditingkatkan lagi.

Kata kunci : etos kerja, kompetensi, kepemimpinan, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kecamatan merupakan lembaga organisasi yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat dalam hal administrasi maupun dalam pengaturan hubungan masyarakat dengan pemerintah. Untuk dapat mencapai pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Ungaran Timur secara efektif dan efisien diperlukan pegawai yang mampu mendukung pencapaian tujuan instansi dan hal tersebut mencakup peningkatan kinerja. Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009) kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan kunci keberhasilan organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu pegawai yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Permasalahan di Kantor Kecamatan Ungaran Timur yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah masih ditemui pegawai dengan kualitas kerja rendah sebagai contoh: kurang teliti dan kurang cepat dalam memberikan pelayanan, masih ditemui pegawai dengan kuantitas kerja rendah, masih datang terlambat kerja, serta kurangnya kerja sama dengan rekan kerja.

Menurut Priansa (2016) terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur karena faktor-faktor tersebut menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan penyelesaian demi meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Menurut Priansa (2016) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Permasalahan yang masih ditemui di Kantor Kecamatan Ungaran Timur yang berkaitan dengan etos kerja yaitu masih terdapat pegawai yang kurang memiliki keahlian interpersonal, masih kurang efektif dalam memanfaatkan waktu kerja. Ada beberapa peneliti yaitu Octarina (2015), Bawelle dan Sepang (2016), Yuliarti (2016), Suriansyah (2015) dimana pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Priansa (2016) kompetensi adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Permasalahan di Kantor Kecamatan Ungaran Timur yang berkaitan dengan kompetensi adalah masih kurangnya upaya dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga kinerja menurun. Hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang kurang berkompeten dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Ada beberapa peneliti yang menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Untari (2014), Joune (2015), Madjir dan Yuniar (2013), Sriwododo dan Haryanto (2010).

Menurut Stoner dalam Suwatno dan Priansa (2011) kepemimpinan adalah suatu proses mengenai pengarahan dan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok. Permasalahan di Kantor Kecamatan Ungaran Timur yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah seringnya ada mutasi atau pergantian pegawai yang menduduki posisi Camat Ungaran Timur. Kinerja pegawai terpengaruh dikarenakan

butuh waktu bagi semua pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan kepemimpinan tersebut. peneliti yang menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang sama. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Bahrum dan Sinaga (2015), Maabuat (2016), Andari (2016), Syamsudin (2016) dimana pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ungaran Timur”**

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur.

LANDASAN TEORI

1. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Priansa, 2016).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) etos kerja dipengaruhi faktor, baik internal maupun eksternal adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Internal : Agama, Pendidikan, Motivasi, Usia, Jenis Kelamin
- 2) Faktor Eksternal: Budaya, Sosial Politik, Kondisi Lingkungan (Geografis), Tingkat Kesejahteraan,Perkembangan Bangsa Lain.

c. Indikator Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) terdapat dimensi-dimensi etos kerja yang dapat meningkatkan atau mendongkrak kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator etos kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Keahlian Interpersonal
- 2) Inisiatif
- 3) Dapat Diandalkan

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Priansa (2016) kompetensi adalah kapsaitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan,

kematangan, pengalaman, keefektifan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

b. Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dalam Priansa (2016) terdapat dimensi-dimensi kompetensi yang dapat meningkatkan atau mendongkrak kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Integritas dan Kejujuran
- 2) Kendali diri
- 3) Pengembangan diri
- 4) Keyakinan/Kepercayaan Diri
- 5) Mengelola Konflik
- 6) Daya Pikir atau Kemampuan Keahlian

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Stoner dalam Suwatno dan Priansa (2011) kepemimpinan adalah suatu proses mengenai pengarahan dan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Athoillah (2010) ada empat gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Gaya Kepemimpinan Otokratis
- 2) Gaya Kepemimpinan Militeristis
- 3) Gaya Kepemimpinan Peternalistis
- 4) Gaya Kepemimpinan Demokratis

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Stoner dalam Suwatno dan Priansa (2011) terdapat dimensi kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator kepemimpinan tersebut sebagai berikut :

- 1) Fungsi Tugas
 - a) Menciptakan kegiatan
 - b) Memberi informasi
 - c) Memberi pendapat dan nasehat
 - d) Menjelaskan
 - e) Mengevaluasi
- 2) Fungsi Pemeliharaan
 - a) Mendorong semangat
 - b) Menetapkan standar
 - c) Pengawasan pekerjaan
 - d) Mengekspresikan perasaan
 - e) Menciptakan kerharmonisan

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Bernardin dalam Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

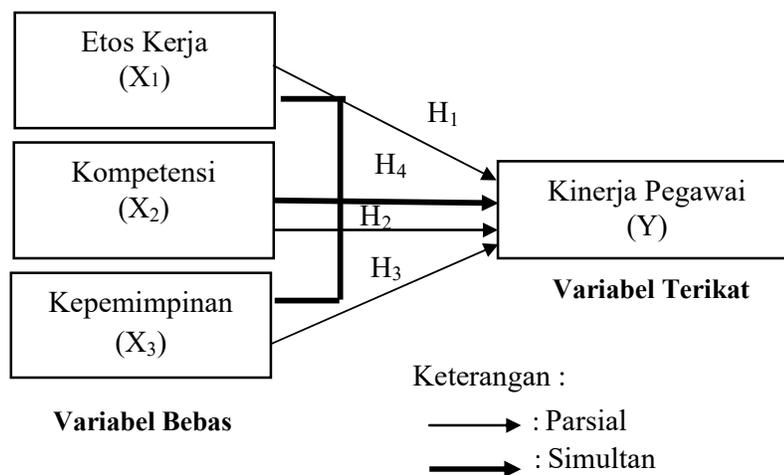
b. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009) terdapat dimensi-dimensi kinerja yang dapat meningkatkan atau mendongkrak kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator kinerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu dalam bekerja
- 4) Efektifitas kerja
- 5) Kemandirian kerja
- 6) Komitmen kerja

B. Kerangka Pemikiran

Model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur.
- H₂ : Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur.
- H₃ : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur.

H₄ : Terdapat pengaruh antara etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur.

METODE PENELITIAN

1. **Jenis Penelitian:** Asosiatif
2. **Lokasi Penelitian:** Kantor Kecamatan Ungaran Timur yang beralamat Jalan Arjuna No.1 Pringkurung-Kalongan.
3. **Populasi dan Sampel:** Sensus, seluruh pegawai, jumlah 40 orang
4. **Teknik Pengumpulan Data Penelitian:** Kuesioner, Kepustakaan, Dokumentasi
5. **Uji Instrumen**

1) Validitas

Menurut Ghozali (2018) kriteria pengukuran validitas adalah :

- a. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaannya adalah valid.
- b. Jika r_{hitung} negative dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaannya adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden sebagai uji coba. Hasil menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid yang ditunjukkan dari nilai r hitung 0,658 s/d 0,988 $>$ r tabel 0,576 artinya seluruh butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen/alat penelitian.

2) Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Suatu variabel dikatakan reliabel menurut Nunnally dalam Ghozali (2018), jika memiliki nilai Alpha Cronbach $>$ 0,70.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden sebagai uji coba. Hasilnya bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel/handal yang ditunjukkan dari nilai Alpha Cronbach 0,952 s/d 0,981 $>$ 0,70 artinya seluruh butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen/alat penelitian.

1. Hasil Analisa Penelitian

a. Korelasi

1) Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana diolah menggunakan SPSS versi 25 hasil perhitungannya adalah sebagaimana pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Korelasi Sederhana
Correlations

		Etos_X1	Komp_X2	Kepe_X3	Kiner_Y
Etos_X1	Pearson Correlation	1	,355*	,289	,492**
	Sig. (2-tailed)		,024	,071	,001
	N	40	40	40	40
Komp_X2	Pearson Correlation	,355*	1	,138	,436**
	Sig. (2-tailed)	,024		,397	,005
	N	40	40	40	40
Kepe_X3	Pearson Correlation	,289	,138	1	,466**
	Sig. (2-tailed)	,071	,397		,002
	N	40	40	40	40
Kiner_Y	Pearson Correlation	,492**	,436**	,466**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,002	
	N	40	40	40	40

Sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai korelasi sederhana variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,492 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,41-0,70 artinya terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.
- Nilai korelasi sederhana variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,436. terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.
- Nilai korelasi sederhana variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,466, terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

2) Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda diolah menggunakan SPSS versi 25 hasil perhitungan korelasi berganda dapat disajikan penulis pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Korelasi Berganda

Model	R
1	,654 ^a

a. Predictors: (Constant), Kepe_X3, Komp_X2, Etos_X1

Sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui nilai korelasi berganda yang ditunjukkan dari R sebesar 0,654 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,41-0,70 artinya kuat. Jadi disimpulkan bahwa variabel etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara simultan terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

b. Regresi

1) Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana diolah menggunakan SPSS versi 25 dapat disajikan pada tabel-tabel berikut ini :

a) Pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Sederhana
Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	32,023	4,653
	Etos_X1	,345	,099

a. Dependent Variable: Kiner_Y

Sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai yaitu $Y = 32,023 + 0,345X_1$ artinya etos kerja sama dengan 0 atau konstan maka kinerja pegawai nilai sebesar 32,023 atau bila etos kerja bernilai 1 maka kinerja pegawai meningkat sebesar yaitu 0,345. Jadi disimpulkan variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linier Sederhana
Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	33,585	4,904
	Komp_X2	,311	,104

a. Dependent Variable: Kiner_Y

Sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu $Y = 33,585 + 0,311X_2$ artinya kompetensi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja pegawai nilai sebesar 33,585 atau bila kompetensi bernilai 1 maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,311. Jadi disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c) Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Sederhana
Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	39,186	2,800
	Kepe_X3	,206	,063

Sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu $Y = 39,186 + 0,206X_3$ artinya kepemimpinan sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja pegawai nilai sebesar 39,186 atau bila kepemimpinan bernilai 1 maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,206. Jadi disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2) Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda diolah menggunakan SPSS versi 25 yang hasil perhitungannya dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda
Variabel Etos Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Secara Simultan
Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	22,444	5,227
	Etos_X1	,205	,098
	Komp_X2	,203	,096
	Kepe_X3	,151	,058

Sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas sesuai dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 22,444 + 0,205X_1 + 0,203X_2 + 0,151X_3$, selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta (a) = 22,444 artinya tanpa adanya etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan maka kinerja pegawai nilai sebesar 22,444.
- b) Koefisien regresi (b_1) = 0,205 artinya etos kerja nilai positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kompetensi dan kepemimpinan tetap atau konstan maka etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,205.
- c) Koefisien regresi (b_2) = 0,203 artinya kompetensi nilai positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu etos kerja dan kepemimpinan tetap atau konstan maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,203.
- d) Koefisien regresi (b_3) = 0,151 artinya kepemimpinan nilai positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu etos kerja dan kompetensi tetap atau konstan maka kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,151.

c. Determinasi (*adjusted R square*)

Uji determinasi (*adjusted R square*) diolah menggunakan SPSS versi 25 yang hasil perhitungannya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Determinasi (*adjusted r square*)

Model	R Square	Adjusted R Square
1	,427	,380

a. Predictors: (Constant), Kepe_X3, Komp_X2, Etos_X1
Sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.11 diatas diketahui nilai determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,380 artinya 38% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan dalam penelitian ini. Sedangkan selebihnya 62% diperoleh dari 100%-38% dijelaskan variabel bebas lainnya diluar penelitian ini.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

hasil perhitungan uji t dengan SPSS 25 dapat disajikan pada tabel berikut ini :

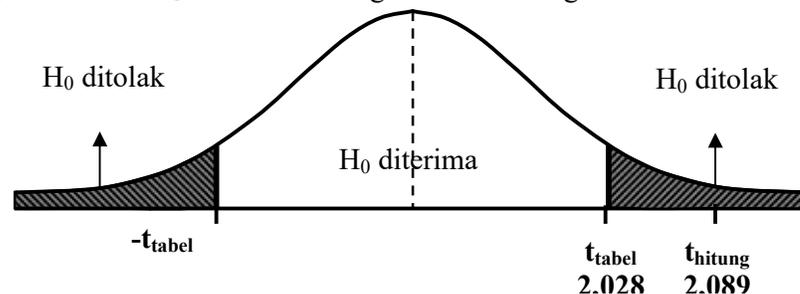
Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,294	,000
	Etos_X1	2,089	,044
	Komp_X2	2,111	,042
	Kepe_X3	2,596	,014

a. Dependent Variable: Kiner_Y
Sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

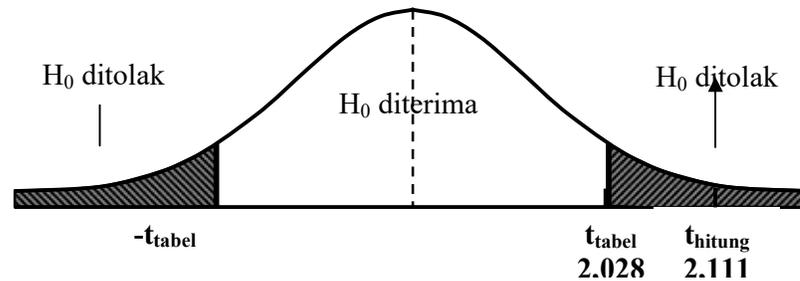
- a) Hasil perhitungan dengan program SPSS versi 25 untuk variabel etos kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,089 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $40 - 3 - 1 = 36$. Jadi dapat disimpulkan nilai t_{hitung} 2,089 $>$ t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2 Uji t (Parsial)

Variabel Etos Kerja Terhadap kinerja Pegawai

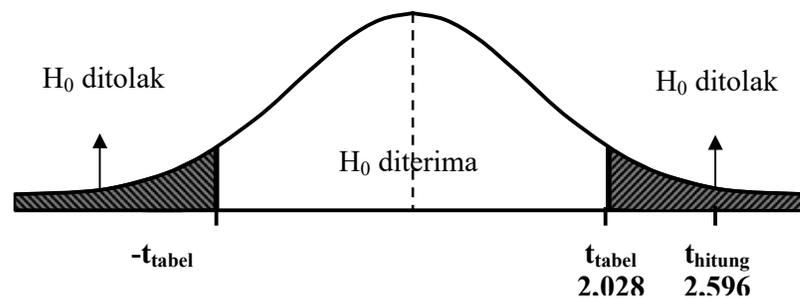
- b) Hasil perhitungan dengan program SPSS versi 25 untuk variabel kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,111 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $40 - 3 - 1 = 36$. Jadi dapat disimpulkan nilai t_{hitung} 2,111 $>$ t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima dan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.3 Uji t (Parsial)

Variabel Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai

- c) Hasil perhitungan dengan program SPSS versi 25 untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,596 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $40 - 3 - 1 = 36$. Jadi disimpulkan nilai t_{hitung} 2,596 $>$ t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima dan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.4 Uji t (Parsial)

Variabel Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai

2) Uji F (Simultan)

Hasil perhitungan uji F dapat disajikan penulis pada tabel berikut ini :

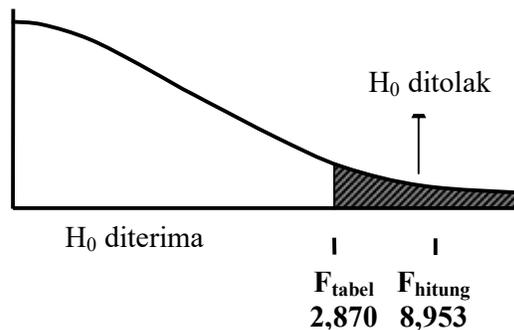
Tabel 4.13
Hasil Uji F (Parsial)

Model		F	Sig.
1	Regression	8,953	,000 ^b
	Residual		
	Total		

b. Predictors: (Constant), Kepe_X3, Komp_X2, Etos_X1

Sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel diatas diperoleh dari hasil perhitungan dengan program SPSS versi 25 untuk variabel etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara simultan dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 8,953 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,870 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $40 - 3 - 1 = 36$. Jadi dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 8,953 > F_{tabel} 2,870$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima dan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.5 Uji F (Simultan)

Variabel Etos Kerja, Kompeten dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Hasil korelasi sederhana variabel etos kerja terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 0,492 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,41-0,70. Hasil regresi linier sederhana variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai dituliskan $Y = 32,023 + 0,345X_1$ artinya etos kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja pegawai nilai sebesar 32,023 atau etos kerja nilai sebesar 1 maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,345. Jadi dapat disimpulkan variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,089 > t_{tabel} 2,028$ dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Hasil korelasi sederhana variabel kompetensi terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 0,436 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,41-0,70. Hasil regresi linier sederhana variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai dituliskan $Y = 33,585 + 0,311X_2$ artinya kompetensi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja pegawai nilai sebesar 33,585 atau kompetensi nilai sebesar 1 maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,311. Jadi dapat disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,111 > t_{tabel} 2,028$ dengan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Hasil korelasi sederhana variabel kepemimpinan terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 0,466 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,41-0,70. Hasil regresi linier sederhana variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dituliskan $Y = 39,186 + 0,206X_3$ artinya kepemimpinan sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja pegawai nilai sebesar 39,186 atau kepemimpinan nilai sebesar 1 maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,206. Jadi dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,596 > t_{tabel} 2,028$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.
4. Hasil korelasi berganda variabel etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara simultan terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 0,654 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,41-0,70. Hasil regresi linier berganda variabel etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai dituliskan $Y = 22,444 + 0,205X_1 + 0,203X_2 + 0,151X_3$. Hasil determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,380 artinya 38% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan dalam penelitian ini. Sedangkan selebihnya 62% dijelaskan variabel bebas lainnya diluar penelitian ini. Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai $F_{hitung} 8,953 > F_{tabel} 2,870$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Etos kerja yang sudah dimiliki pegawai saat ini tetap dipertahankan dan kedepan lebih ditingkatkan lagi terutama yang berkaitan dengan keahlian interpersonal.
2. kompetensi yang sudah dimiliki pegawai saat ini tetap dipertahankan dan kedepan lebih ditingkatkan lagi dengan cara menambah ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai yang berhubungan dengan posisi atau jabatan yang dimiliki baik melalui pendidikan informal dan nonformal.
3. Agar rotasi pemimpin tidak terlalu sering dilakukan. Perlu adaptasi yang baik bagi pimpinan maupun bawahan untuk bekerja dengan situasi kerja yang baru.
4. Kualitas dan kuantitas kerja lebih ditingkatkan lagi, pegawai yang sering datang kerja terlambat dan pulang lebih awal perlu mendapat sanksi sesuai dengan peraturan yang ada, kerja sama dengan rekan kerja lebih ditingkatkan lagi agar pelayanan tidak terhambat.

5. Melihat hasil Uji Determinasi bahwa Faktor Etos Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan hanya mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 38%, maka kepada Peneliti yang akan datang, agar mencoba memilih faktor lain sebagai variabel bebas penelitian yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten*. Jurnal Sains Manajemen. Vol. 2 No. 2 Juni.
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bahrum, Syazhashah Putra dan Sinaga, Ingrid Wahyuni. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 3 No. 2, 26 November hal 135-141.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Kesembilan. Semarang : Penerbit Undip.
- Joune, Rumimpunu. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas pendidikan Nasional Provinsi Sulut*. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 September, hal.1243-1253.
- Kalsum, Ummu. 2017. *Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat daerah Kabupaten Barru*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Hasanuddin.
- Lukita. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Elektrik Power Distribusi PT Apac Inti Corpora*. Skripsi sarjana tidak diterbitkan. Salatiga : STIE AMA.
- Maabuat, Edward S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Penerbit PT. Remaja Pasda Karya.
- Madjir, Sulbahri dan Yuniar, Listeti. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*. Jurnal Strategi. Volume 3 No. 5 Oktober.
- Misbahuddin dan Hasan, Iqbal. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Ke 2. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Nazahar, Yendri. 2011. *Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar*. Skripsi tidak diterbitkan. Riau : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Octarina, Arischa. 2015. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 1 No 1 Juni 2015, hal 105-114.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data*. Yogyakarta : Penerbit CV Andi Offset.
- Sriwidodo, Untung dan Haryanto, Agus Budhi. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol. 4 No. 1 Juni hal 47-57.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Keempat. Bandung : Penerbit : CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, Wiratna dan Endrayanto, Poly. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Suriansyah. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol 1 No 1 Maret 2015, hal 104 – 113.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kesatu. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Syamsudin. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lima Sempurna Cikande-Serang*. Jurnal Sains Manajemen Volume.2 No.2 Juni.
- Tatulus et al. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 1, No. 1 April 2017.
- Untari, Siti. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2011. *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Yuliarti. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali*. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8 Agustus 2016 hlm 101-108.