

## PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PNS DI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH PURWAKARTA

Uswatun Hasanah<sup>1</sup>, Ayu Nike Retnowati<sup>2</sup>, Sabilla Saberina,<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas informatika dan bisnis Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan etos kerja, kompetensi dan kinerja serta mencari besar pengaruh etos kerja dan kompetensi terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta yang berjumlah 76 orang responden dengan menggunakan teknik probability sampling, sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa etos kerja termasuk kedalam kategori cukup rendah, kompetensi berada pada kategori cukup rendah dan kinerja berada pada kategori cukup rendah. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh bahwa etos kerja berpengaruh sebesar 3% terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh sebesar 25,60% terhadap kinerja, etos kerja dan kompetensi berpengaruh sebesar 30,7% terhadap kinerja

### Abstract

*This study aims to determine the state of work ethic, competence and performance and to find out the influence of work ethic and competence on the performance of civil servants at the Purwakarta Regional Government Secretariat either partially or simultaneously. The method used in this research is descriptive and verification with a quantitative approach. The population used in this study were all civil servants of the Purwakarta Regional Government Secretariat, totaling 76 respondents using probability sampling techniques, saturated samples. Based on the research results, it is found that work ethic is included in the fairly low category, competence is in the low enough category and performance is in the quite low category. Based on the results of the determination test, it is found that work ethic has a 3% effect on performance, Competence has an effect of 25.60% on performance, work ethic and competence has an effect of 30.7% on performance.*

*Keyword : work ethic, competence, performance*

### 1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja didalam dunia kerja senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa tenaga kerja suatu lembaga atau perusahaan tak dapat melaksanakan aktivitasnya. Tenaga kerja yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan. Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari sumber daya manusia. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Kemajuan organisasi di tentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik

pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja (Latifa 2018:141-142)

Sutrisno (2013:172) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan serta motivasi, etos kerja dan disiplin kerja (Siagian 2009:93).

**Tabel 1**  
**Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai**  
**Negri Sipil (PNS) Sekretariat**  
**Pemerintah Daerah Purwakarta**

| No | Indikator           | Tahun |      |      |
|----|---------------------|-------|------|------|
|    |                     | 2017  | 2018 | 2019 |
| 1  | Orientasi Pelayanan | 81    | 83   | 84   |
| 2  | Integritas          | 80    | 82   | 83   |
| 3  | Komitmen            | 79    | 81   | 82   |
| 4  | Disiplin            | 79    | 81   | 72   |
| 5  | Kerjasama           | 74    | 78   | 82   |
| 6  | Kinerja             | 85    | 70   | 88   |

Sumber : data diolah penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat terdapat data nilai rata-rata kinerja pegawai di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta dari tahun 2017-2019, dapat disimpulkan bahwa di tahun 2017 ke 2018 nilai rata-rata kinerja yang awalnya sebesar 85 poin menjadi 70 poin, yang berarti mengalami penurunan sebesar 10 poin dengan kata lain dapat diartikan bahwa kinerja disana kurang. Adapun nilai disiplin pegawai yang dapat dilihat bahwa adanya kemungkinan penurunan di Tahun 2018 ke Tahun 2019 yang awalnya bernilai 81 poin menjadi 72 poin. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut: Sangat Baik memiliki nilai dengan angka (110-120), Baik memiliki nilai dengan angka (90-110), Cukup memiliki nilai dengan angka (70-90), Kurang memiliki nilai dengan angka (50-70), Sangat Kurang memiliki nilai dengan angka < 50. Hal tersebut harus sangat diperhatikan oleh perusahaan mengapa kinerja pegawai disana mengalami fluktuatif dan tingkat disiplin yang rendah, karena hal itu bisa menyebabkan terhambatnya peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Hanyeq (2018:506) Etos kerja sendiri berarti semangat kerja yang dimiliki dalam diri masing-masing karyawan. Dengan adanya etos kerja

karyawan akan mempunyai gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dan bahkan akan berusaha untuk mencapai kualitas kerja yang baik juga.

**Tabel 2**  
**Hasil Prasurvey Variabel Etos Kerja**  
**Pada Pegawai Negri Sipil (PNS)**  
**Sekretariat Pemerintah Daerah**  
**Purwakarta**

| No | Pernyataan  | Tanggapan |       |       |
|----|---|-----------|-------|-------|
|    |   | S         | CS    | KS    |
| 1  | Saya tidak pernah menyia-nyiakan waktu pada saat bekerja    | 33,3%     | 66,7% | 0,00% |
| 2  | Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab | 33,3%     | 46,7% | 20,0% |
| 3  | Saya mempunyai inisiatif yang tinggi pada saat bekerja      | 13,3%     | 20,0% | 66,7% |
| 4  | Saya selalu bekerja dengan penuh integritas                 | 20,0%     | 73,3% | 06,7% |
| 5  | Saya selalu melibatkan tuhan dalam bekerja                  | 20,0%     | 33,3% | 46,7% |
| 6  | Saya mempunyai kreatifitas yang tinggi dalam bekerja        | 13,3%     | 13,3% | 73,3% |
| 7  | Saya berkesempatan berkarya dengan kemampuan sendiri        | 26,7%     | 46,7% | 26,7% |
| 8  | Saya sangat mencintai pekerjaan saat ini                    | 20,0%     | 66,7% | 13,3% |
| 9  | Saya bekerja dengan kerendahan hati                         | 46,7%     | 46,7% | 06,7% |
| 10 | Saya berkesempatan untuk mengembangkan diri dalam bekerja   | 13,3%     | 66,7% | 20,0% |

Sumber : olah data penulis (2021)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan “Saya mempunyai inisiatif yang tinggi pada saat bekerja” sebesar 66,7%, cukup setuju sebesar 20,0% dan setuju sebesar 13,3%. Responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan “Saya selalu melibatkan tuhan dalam bekerja” sebesar 46,7%, cukup setuju sebesar 33,3%, dan setuju sebesar 20,0%. Responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan “Saya mempunyai kreatifitas yang tinggi dalam bekerja” sebesar 73,3%, cukup setuju sebesar 13,3%, dan setuju sebesar 13,3%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya dugaan terkait etos kerja pada pegawai negri sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta yang

disebabkan oleh pernyataan Saya mempunyai kreatifitas yang tinggi dalam bekerja” sebesar 73,3%, cukup setuju sebesar 13,3%, dan setuju sebesar 13,3%. Semakin rendahnya etos kerja maka akan menghamat peningkatan kinerja pegawainya.

Menurut Martin dalam Priansa (2018:254) menyatakan bahwa kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan kinerja yang baik.

**Tabel 3**  
**Data Pendidikan PNS di Sekretariat**  
**Pemerintah Daerah Purwakarta**

| No     | Unit Kerja                        | Pendidikan |    |    |    | Jumlah |
|--------|-----------------------------------|------------|----|----|----|--------|
|        |                                   | SMA        | D3 | S1 | S2 |        |
| 1      | Bagian Umum                       | 17         | 5  | 10 | 1  | 33     |
| 2      | Bagian Organisasi Dan Tatalaksana | 10         | 2  | 7  | 4  | 23     |
| 3      | Bagian Penatausahaan Keuangan     | 5          | 3  | 10 | 2  | 20     |
| Jumlah |                                   |            |    |    |    | 76     |

Sumber : Dokumen Sekretariat Pemda Purwakarta, data diolah penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, masih terdapatnya PNS yang berlatar belakang pendidikan SMA di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta yang berjumlah 32 orang, sedangkan untuk D3 berjumlah 10 orang, S1 berjumlah 27 orang dan untuk S2 berjumlah 7 orang. Artinya masih ada pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan di struktur organisasi di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan kepala bagian kepegawaian Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta mempunyai Permasalahan mengenai adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan PNS dengan persyaratan jabatan yang telah ditentukan karena

dalam tahapan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), latar belakang pendidikan digunakan untuk pengukuran kompetensi.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu. (Sedarmayanti, 2017:3)

### 2.2 Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut sikula dalam Priansa (2018:147) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada di dalam organisasi. Pengembangan SDM merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan SDM.

### 2.3 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator menurut Afandi (2018:89) adalah Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Disiplin kerja, Inisiatif dan Kepemimpinan

### 2.4 Etos Kerja

Menurut Anoraga dalam Priansa (2018:282) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya cenderung tinggi. Sebaliknya

sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Adapun indicator etoa kerja menurut Priansa (2018:286) adalah Kerja adalah rahmat, Kerja adalah amanah, Kerja adalah panggilan, Kerja adalah aktualisasi, Kerja adalah ibadah, Kerja adalah seni, Kerja adalah kehormatan, Kerja adalah pelayanan.

### 2.5 Kompetensi

Menurut Armstrong dalam Priansa (2018:253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntunan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Adapun indicator kompetensi menurut Spencer dalam Sedarmayanti (2017:236) adalah *Traits* (sifat), *Knowledge* (pengetahuan) dan *Skill* (keterampilan).

### 2.6 Rumusan Hipotesis

H1 : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta.

H3 : Etos kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

bermaksud membuat suatu kesimpulan yang berlaku umum dan generalisasi. Metode verifikatif menurut Arikunto dalam Yusuf (2014:88) "Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian verifikatif adalah pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

### 3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Siyoto (2015:50) Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, sering juga disebut sebagai faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti. Pada penelitian ini, variabel variabel yang diteliti yaitu kinerja (Y), etos kerja (X1) dan kompetensi (X2).

### 3.3 Populasi Dan Sampel

Menurut Siyoto (2015:63) Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Itulah definisi populasi dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta yang berjumlah 76 orang.

Menurut Siyoto (2015:64) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini emnggunakan teknik sampling. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. (Sugiyono 2016:119) Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dan menggunakan sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi yang berjumlah 76 orang digunakan sebagai sampel. (Sugiyono 2016:124)

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Siyoto (2015:76) terdapat beberapa macam teknik dalam pengumpulan data yaitu melalui

kuesioner atau angket, *interview*, metode observasi dan metode dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah: observasi, wawancara angket dan studi kepustakaan.

### 3.5 Teknik Pengujian Instrumen

Menurut Siregar (2013:50) Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam suatu penelitian, dapat berupa kuesioner, sehingga skala pengukuran instrumen adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data, apakah data tersebut berjenis nominal, ordinal, interval maupun rasio. Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan penulis adalah kuesioner, dengan menggunakan skala *likert* untuk mengukurnya.

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2014:211).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2014:221)

### 3.6 Teknik Pengujian Data

Teknik pengujian data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik, koefisien regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi. yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian asumsi klasik  
Digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi yang telah ditentukan merupakan persamaan yang dapat menghasilkan estimasi yang tidak bias. Dalam penelitian ini menggunakan 3 uji asumsi klasik, yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.

#### 2. Koefisien Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2013: 275) analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + Q_1X_1 + Q_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien Regresi Variabel  $X_1$

$\beta_2$  : Koefisien Regresi Variabel  $X_2$

$X_1$  : Etos Kerja

$X_2$  : Kompetensi

#### 3. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono dalam Sengkey,dkk (2018:3142)

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono dalam Sengkey,dkk (2018:3142) Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antar variabel.

Menurut Sugiyono (2018:248), persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus:

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2X^1Y + r^2X^2Y - 2(rX^1Y)(rX^2Y)}{1 - r^2X^1X^2}}$$

Keterangan:

rx<sub>y</sub> = Koefisien korelasi pearson

$X_i$  = Etos Kerja

$Y_i$  = Kinerja

n = Banyak sampel

#### 4. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2018:232) koefisien determinasi adalah varians yang terjadi pada varians (variabel bebas, X) terhadap varians (nilai turunannya) variabel yang lain (variabel terikat, Y). Oleh karena itu, untuk mengetahui besarnya

kontribusi atau pengaruh variabel “X” terhadap variabel “Y” dapat digunakan dengan koefisien determinasi (KD) dengan rumus, sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r<sup>2</sup> = Koefisien korelasi

### 3.7 Teknik Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t yang digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel, bebas terhadap variabel terikat. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam menggunakan model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). dengan kriteria uji T adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Jika probabilitas nilai t atau signifikan  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus uji parsial menurut Sugiyono (2016:58), sebagai berikut:

$$t_{terhitung} = \frac{R + \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi hasil r hitung

t : Nilai t hitung

n : Jumlah data responden

r<sup>2</sup> : Nilai koefisien determinasi

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$  : etos kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.  
 $H_A$  : etos kerja secara parsial mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.
2.  $H_0$  : Kompetensi secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.  
 $H_A$  : Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.

#### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang meliputi Etos Kerja (X1), Kompetensi (X2), secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) digunakan uji F apakah pengaruh tersebut bernilai positif atau negatif. (Saleh 2018:44) Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak (Suliyanto, 2011:61). Menurut Sugiyono (2018:257), dirumuskan sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$F_n$  : Nilai uji F

$R^2$  : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Adapun hipotesis (dugaan) yang diajukan dalam uji F ini adalah:

- $H_0$  : Tidak ada pengaruh Etos Kerja (X1), Kompetensi (X2), secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y)
- $H_1$  : Ada pengaruh Etos Kerja (X1), Kompetensi (X2), secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y)

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Variabel Etos Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh Etos kerja sebesar 2,71. Maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai etos kerja dinilai cukup, karena berada pada kategori 3 nilai 2,61- 3,40. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 2,93. Sementara nilai terendah terdapat pada pernyataan Saya bekerja dengan kecerdasan yang saya miliki dengan nilai rata-rata sebesar 2,46. Hal ini dapat dikatakan bahwa

pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaannya namun mereka tidak menggunakan kecerdasan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**4.2 Gambaran Umum Variabel Komitmen Organisasi**

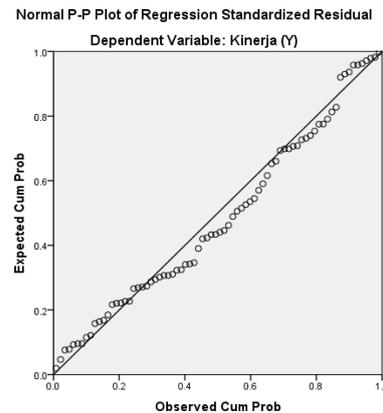
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh Etos kerja sebesar 2,90. Maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kompetensi dinilai cukup, karena berada pada kategori 3 nilai 2,61- 3,40. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Saya mampu mengoperasikan perangkat komputer dengan nilai rata-rata sebesar 3,22. Sementara nilai terendah terdapat pada pernyataan Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada saat bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,63. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai disana mampu mengoperasikan perangkat komputer namun mereka kurang memperhatikan komunikasi pada saat bekerja.

**4.3 Gambaran Umum Organizational Citizenship Behavior**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh kinerja sebesar 2,76. Maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja dinilai cukup, karena berada pada kategori 3 nilai 2,61- 3,40. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Saya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,06. Sementara nilai terendah terdapat pada pernyataan Saya sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 2,49. Hal ini dapat dikatakan bahwa Mayoritas pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan namun mereka kurang teliti pada saat melaksanakan pekerjaan.

**4.4 Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas



**Gambar 1 Uji Normalitas Menggunakan P-Plots**

Pada gambar 1 terlihat bahwa titik-titik plot mengikuti garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan data telah memenuhi asumsi klasik normalitas sehingga dapat dilanjutkan pada uji multikolonieritas. Selain menggunakan garfik P-Plots, uji normalitas pada penelitian ini juga menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 1**

**Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov***

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  |                | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| N   |                | 76                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>  | Mean           | .0000000                |
|   | Std. Deviation | 5.98513509              |
| Most Extreme Differences  | Absolute       | .090                    |
|   | Positive       | .090                    |
|   | Negative       | -.055                   |
| Test Statistic  |                | .090                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)  |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.<br>b. Calculated from data.<br>c. Lilliefors Significance Correction.<br>d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang terdapat pada tabel 4.59 diperoleh nilai Asymp. Sig (1-tailed) 0.200. Dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi

normal. Hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* konsisten dengan hasil uji grafik *Normal Probability Plot* sebelumnya.

2. Uji Multikolinearitas

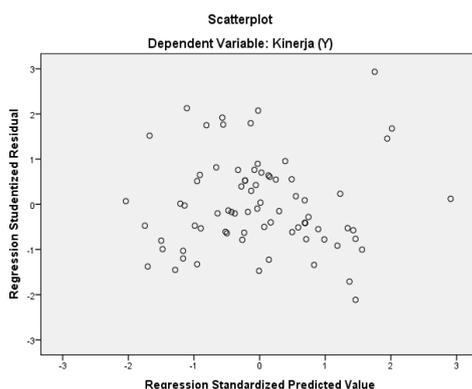
**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**  
**Menggunakan Tolerance atau VIF**

| Variabel   | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|            | Tolerance               | VIF   |                                 |
| Etos Kerja | 0,990                   | 1,010 | Tidak terjadi multikolonieritas |
| Kompetensi | 0,990                   | 1,010 | Tidak terjadi multikolonieritas |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat terlihat variabel Etos kerja dan kompetensi tidak ditemukannya korelasi yang kuat diketahui dari nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10, artinya tidak adanya multikolonieritas pada variabel bebas. Berdasarkan hasil tersebut, maka penelitian dapat dilanjutkan pada uji Heterokedastisitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**  
**Menggunakan Scatterplot**

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dimana tidak terdapat titik atau pola yang berkumpul pada satu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada data

tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas atau data telah memenuhi asumsi klasik heterokedastisitas.

3.5 Analisa Regresi Linear Berganda

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)      | 6.709                       | 7.641      |                           | .878  | .383 |
|                           | Etos Kerja (X1) | .198                        | .086       | .226                      | 2.310 | .024 |
|                           | Kompetensi (X2) | .962                        | .178       | .529                      | 5.403 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)  
Menurut Sugiyono (2018:275), persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\text{Kinerja (Y)} = 6,709 + 0,198X_1 + 0,962X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- a. Nilai konstanta (a) = 6,709 artinya, jika variabel etos kerja dan kompetensi diabaikan (X1 & X2 = 0) maka nilai kinerja tetap (konstan) sebesar 6,709. Artinya, kinerja tetap meskipun tidak ada etos kerja dan kompetensi.
- b. Koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,198 dengan nilai yang positif, artinya jika etos kerja dinaikan sebesar satu dan kompetensi diabaikan, maka kinerja akan naik sebesar 0,198 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,962 dengan nilai yang positif, artinya jika kompetensi dinaikan sebesar satu satuan dan variabel lain.

### 3.6 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .554 <sup>a</sup> | .307     | .288              | 6.067                      |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Etos Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa korelasi antara variabel etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,554 atau 55,40%. Nilai ini tergolong sedang/cukup kuat karena termasuk kedalam interval 40-59,9%. Hal tersebut memiliki arti bahwa hubungan variabel etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja adalah sedang/cukup kuat.

### 3.7 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

**Tabel 4**  
**Hasil uji koefisien determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .173 <sup>a</sup> | .030     | .017              | 7.12898                    |
| 2             | .506 <sup>a</sup> | .256     | .246              | 6.24186                    |
| 3             | .554 <sup>a</sup> | .307     | .288              | 6.06657                    |

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X1)  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2)  
c. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Etos Kerja (X1)

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel etos kerja berpengaruh sebesar 0,030 atau 3% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 97% (100% - 3%) dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kemudian dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh sebesar 0,256 atau 25,60% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 74,40% (100% - 25,60%) dipengaruhi oleh variabel etos kerja dan variabel lainnya

yang tidak diteliti pada penelitian ini dan koefisien determinasi variabel etos kerja dan kompetensi menghasilkan pengaruh sebesar 0,307 atau 30,7% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 69,3% (100% - 30,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### 3.8 Uji t (Parsial)

**Tabel 5**  
**Uji t (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)      | 6.709                       | 7.641      |                           | .878  | .383 |
|                           | Etos Kerja (X1) | .198                        | .086       | .226                      | 2.310 | .024 |
|                           | Kompetensi (X2) | .962                        | .178       | .529                      | 5.403 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 5 dapat terlihat setiap variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari 2 cara:

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pada variabel Etos kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh t<sub>hitung</sub> sebesar 2,310 dan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,993 sehingga nilai t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 > 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang artinya Etos kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pada variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) diperoleh t<sub>hitung</sub> sebesar 5,403 dan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,993 sehingga nilai t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang artinya kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari kurva daerah penerimaan dan penolakan H<sub>0</sub> sebagai berikut

### 3.9 Uji F (Simultan)

**Tabel 6**  
**Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup>  |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 1190.559       | 2  | 595.280     | 16.175 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 2686.638       | 73 | 36.803      |        |                   |
|   | Total      | 3877.197       | 75 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja (Y)                          |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Etos Kerja (X1) |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

### 3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,175 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,12, yang artinya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka pengujian menolak  $H_0$  sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari kurva daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  sebagai berikut.

#### 3.10 Pembahasan

##### 1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji determinasi pengaruh etos kerja memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel etos kerja berpengaruh sebesar 0,030 atau 3% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 97% (100% - 3%) dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan uji T etos kerja dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikarenakan mempunyai nilai sig ( $0,024 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,310 > 1,993$ )). semakin tinggi tingkat etos kerja terhadap kinerja, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja dalam perusahaan. Sebaliknya jika tingkat etos kerja rendah maka akan rendah pula tingkat kinerja dalam perusahaan.

##### 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Berdasarkan uji determinasi pengaruh kompetensi memperlihatkan kontribusi pengaruh variabel kompetensi berpengaruh sebesar 0,256 atau 25,60% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 74,40% (100% - 25,60%) dipengaruhi oleh variabel etos kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan uji T etos kerja dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikarenakan mempunyai nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5,403 > t_{tabel} 1,993$ . semakin tinggi tingkat kompetensi terhadap kinerja, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja dalam perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kompetensi rendah maka akan rendah pula tingkat kinerja dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evyana Diah Kusumawati dkk (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan pula kinerjanya.

##### 3. Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji determinasi secara simultan pengaruh etos kerja dan kompetensi adalah 0,307 atau 30,7% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 69,3% (100% - 30,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa etos kerja dan kompetensi secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

dikarenakan mempunyai nilai sig  $(0,00) < 0,05$  dan nilai F-hitung  $> f$ -tabel  $(16,175 > 3,12)$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Happy Y. Mogot, dkk (2019) menyatakan bahwa etos kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja dan kompetensi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja. Setelah dilakukannya penelitian ini, diharapkan mampu menambah referensi seputar variabel yang penulis angkat dalam penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 4.5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian Mengenai Etos Kerja, Kompetensi dan kinerja di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta dapat terlihat sebagai berikut :
  - a. Hasil Penelitian Mengenai Etos Kerja di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari Etos Kerja masuk pada kriteria cukup. Jika dilihat pada pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, karena jika dilihat dari tanggapan pegawai lebih banyak yang menjawab cukup setuju dalam pernyataan tersebut. sedangkan pada pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah pada pernyataan bekerja dengan kecerdasan yang dimiliki, karena jika dilihat dari tanggapan pegawai lebih banyak yang menjawab tidak setuju dalam pernyataan tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai disana mampu mengoperasikan perangkat komputer namun mereka kurang memperhatikan komunikasi pada saat bekerja.
  - b. Hasil Penelitian Mengenai Etos Kerja di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari Etos Kerja masuk pada kriteria cukup. Jika dilihat pada pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan mampu mengoperasikan perangkat komputer, karena jika dilihat dari tanggapan pegawai lebih banyak yang menjawab cukup setuju dalam pernyataan tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai disana mampu mengoperasikan perangkat komputer namun mereka kurang memperhatikan komunikasi pada saat bekerja.
  - c. Hasil Penelitian Mengenai kinerja di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari kinerja masuk pada kriteria cukup. Jika dilihat pada pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, karena jika dilihat dari tanggapan pegawai lebih banyak yang menjawab setuju dalam pernyataan tersebut. sedangkan pada pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah pada pernyataan sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan, karena jika dilihat dari tanggapan pegawai lebih banyak

yang menjawab tidak setuju dalam pernyataan tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan namun mereka kurang teliti pada saat melaksanakan pekerjaan.

2. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh etos kerja terhadap kinerja PNS di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta. Besaran pengaruh etos kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,030 atau 3%, sedangkan sisanya sebesar 97% (100% - 3%) dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai sig dari variabel etos kerja adalah  $0,024 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,310 > t_{tabel} 1,993$ . Dengan hal ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tingginya tingkat etos kerja, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat etos kerja maka akan semakin rendah juga kinerjanya.
3. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh etos kerja terhadap kinerja PNS di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta. Besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,256 atau 25,60%, sedangkan sisanya sebesar 74,40% (100% - 25,60%) dipengaruhi oleh variabel etos kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai sig dari variabel kompetensi adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5,403 > t_{tabel} 1,993$ . Dengan hal ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tingginya tingkat kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat

kompetensi maka akan semakin rendah juga kinerjanya.

4. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja PNS di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta. Berdasarkan pengaruh etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,307 atau 30,7% terhadap kinerja, sedangkan sisanya 69,3% (100% - 30,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Besaran uji F dapat diketahui bahwa etos kerja dan kompetensi dapat dikatakan secara simultan dan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig  $0,000 > 0,05$  dan nilai F-hitung  $16,175 > F \text{ tabel } 3,12$ ).

#### 4.6 Saran

Setelah adanya kesimpulan penelitian etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta penulis ingin menyampaikan beberapa hal sebagai masukan atau saran berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

1. Dari hasil penelitian mengenai Etos Kerja, Kompetensi dan kinerja di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta terdapat saran untuk perusahaan sebagai berikut :
  - a. Berdasarkan tanggapan responden karyawan mengenai variabel etos kerja menunjukkan bahwa masih ada beberapa penilaian responden terhadap etos kerja yang masih rendah yaitu pada sub indikator bekerja dengan kecerdasan yang dimiliki. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi pegawai agar kemampuan pegawai bisa lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap

- pegawai harus dilakukan lebih baik agar kesalahan tidak terjadi.
- b. Berdasarkan tanggapan responden karyawan mengenai variabel kompetensi menunjukkan bahwa masih ada beberapa penilaian responden terhadap kompetensi yang masih rendah yaitu pada sub indikator mampu berkomunikasi dengan baik. Pada dasarnya hampir seluruh pegawai mampu berkomunikasi yang baik pada saat bekerja, namun agar pegawai dapat berkomunikasi yang baik pada saat bekerja, pegawai perlu pengertian satu sama lain, tidak memihak pada siapapun, dan perlu diadakan berbagai macam diklat untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku pegawai agar kemampuan, pengetahuan dan perilaku pegawai semakin baik dan dinamis.
- c. Berdasarkan tanggapan responden karyawan mengenai variabel kinerja menunjukkan bahwa masih ada beberapa penilaian responden terhadap kinerja yang masih rendah yaitu pada sub indikator teliti dalam mengerjakan pekerjaan. Bekerja dengan teliti memang di butuhkan semua SDM untuk mencapai hasil maksimal, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan setiap pegawainya, jangan membuat pegawai bekerja dengan cara yang monoton karena hal itu akan membuat karyawan merasa cepat bosan dan tidak akan fokus pada saat mengerjakan tugas, agar pegawai tetap fokus dan teliti pada saat bekerja perusahaan perlu memberikan kebebasan dan membiarkan pegawai mengeksplor sendiri dengan kemampuannya. Akan tetapi, jangan sampai lepas kendali. Tetaplah memantau dan berikan arahan, agar kinerja yang dilakukan sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan dukungan etos kerja yang baik. Maka bagi perusahaan disarankan untuk memelihara dan mempertahankan semangat pegawai dalam bekerja dan memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa pekerjaan merupakan panggilan hati, bekerja merupakan kesempatan untuk memperkenalkan diri kepada pimpinan, berusaha bekerja lebih dari aktivitas lainnya dan berusaha bekerja sesuai yang diharapkan.
  3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan dukungan kompetensi yang tinggi. Maka bagi perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan secara rutin agar pegawai mempunyai keahlian yang lebih luas dan dapat mengembangkan kompetensi para pegawainya. Adanya peningkatan kompetensi karyawan, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
  4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Maka bagi perusahaan disarankan untuk memelihara dan mempertahankan semangat pegawai dalam bekerja dan memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa pekerjaan merupakan panggilan hati.

Perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan secara rutin agar pegawai mempunyai keahlian yang lebih luas dan dapat mengembangkan kompetensi para

pegawainya. Adanya peningkatan kompetensi karyawan, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

1. Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
2. Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati. Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
3. Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
4. Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori Dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta
5. asibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
6. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
7. Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
8. Mulyadi, Deddy. 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
9. Priansa, Doni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
10. Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
11. Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
12. Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian*
13. Siyoto, Sandu. M.Ali Sodik 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
14. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
15. Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet.14, Bandung: Alfabeta.
16. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-5, Bandung: Alfabeta.
17. Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
18. Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta

### JURNAL

19. Andriani, Melisa. 2018. *Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan*. (Vol.3 No. 1)
20. Anggraeni, Shinta. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dan Liris Sukoharjo)*. Skripsi : Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
21. Amar, Hattami. Zakiyudin Fikri. 2020. *Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka*. (Vol. 04 No. 02)
22. Ardiansyah, Yusuf. Lisa Harry Sulistiyowati. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. (Vol. 2 No.1)

23. Arisanti, Ivon. 2019. *Pengaruh Etos Kerja Dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek*. (Vol. 3 No. 1)
24. Azhmy, M. Fauzan. 2015. *Hubungan Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Pusa*. Vol. 15 No. 01)
25. Bawelle, Mouren. Jantje Sepang. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bri Cabang Tahuna*. (Vol. 4 No.5)
26. Faizal, Rizal. Maman Sulaeman. Ismayudin Yulizar. 2019. *Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. (Vol. 5 No. 1)
27. Hanyeq, Norbertus Liah. Nur Fitriyah. Anwar Alaydrus. 2018. *Pengaruh Keterampilan Teknologi Informasi dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu*. (Vol.6 No.3)
28. Kusumawati, Evyana Diah. Sulida Erliyana. Iik Suryati Azizah. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bumi Akpelni Semarang*. (Vol. 20 No. 2)
29. Latifa, Dewi. Djoko Suhartono. Vita Novianti. 2018. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo*. (Vol. 14 No. 2)
30. Mogot, Happy Y. Christoffel Kojo. Victor P K Lengkong. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pln Cabang Manado*. (Vol. 7 No. 1)
31. Pantow, Monalisa. Victor P.K Lengkong. Merinda H.C. Pandowo. 2019. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Dimembe Nyiur Agriproindonesia*. (Vol.7 No.4)
32. Rande, Dina. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*. (Vol. 4 No. 2)
33. Rosmaini. Hasrudy Tanjung. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. (Vol. 2 No. 1)
34. Timbuleng, Stela. Jacky S. B. Sumarauw. 2015. *Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado*. (Vol. 3 No. 2)
35. Yulianti. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali*. (Vol. 4 No. 8)
36. Badan Kepegawaian Negara. *Keputusan Kepala BKN No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural PNS*.
37. Badan Kepegawaian Negara. *Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 193 Tahun 1999 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan Angka Kreditnya*.
38. Badan Kepegawaian Negara. *Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 43/KEP/2001 tanggal 20 Juli 2001*.
39. Badan Kepegawaian Negara. *Keputusan kepala BKN nomor 8 tahun 2013 tentang pedoman*

- perumusan standar kompetensi teknis Pegawai negeri sipil.*
40. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 66/KEP/M.PAN/7/2003 Tentang Jabatan Fungsional Pranata Komputer dan Angka Kreditnya.*
  41. Peraturan Pemerintah RI Nomor 16 Tahun 1994 Tentang *Jabatan Fungsional Unit kerja*