

PENGARUH ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Sriwahyuni Zulkifli^{*1}, Sylvia², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}sriwahyuni.zulkifli@gmail.com, ²sylvia@stienobel-indonesia.ac.id, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan terhadap PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan mulai bulan April-Mei 2023. Populasi penelitian adalah PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang sebanyak 37 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 37 orang PNS. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja Terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan kerja terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja, Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang (5) variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun nilai R- Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,852.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research approach is a quantitative approach. The research was conducted on Civil Servants of the Staffing and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency... and was carried out from April-May 2023. The research population was Civil Servants of the Personnel and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency with a total of 37 people. The selection of the sample in this study was carried out using the saturated sampling method, namely by determining the entire population as a total sample of 37 civil servants. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results showed that: 1) there is a positive and significant influence between work ethic on the performance of Civil Servant Agency and Human Resource Development in Sidenreng Rappang Regency (2) there is a positive and significant influence between leadership on the performance of Civil Servant Agency and Human Resource Development in Sidenreng Regency. Rappang (3) there is a positive and significant influence between work ability on the performance of Civil Servant and Human Resources Development Agency of Sidenreng Rappang Regency (4) there is a positive and significant influence between work ethic, leadership and work ability simultaneously on the performance of civil servant staffing and development agency Human Resources in Sidenreng Rappang Regency (5) Leadership variable is the variable that most dominantly influences the performance of civil servants at the Personnel Agency and Human Resources Development Agency in Sidenreng Rappang Regency. The R-Square value in this study is 0.852

Keywords: Work Ethic, Leadership, Work Ability and Employee performance.

PENDAHULUAN

Pemerintahan dibentuk dengan maksud untuk membangun peradaban dan menjaga sistem ketertiban sosial sehingga masyarakat bisa menjalani kehidupan secara wajar dalam konteks kehidupan bernegara. Dalam perkembangannya, konsep pemerintahan mengalami transformasi paradigma dari yang serba negara ke orientasi pasar (market or public interest), dari pemerintahan yang kuat, besar dan otoritarian ke orientasi small and less government, egalitarian dan demokratis, serta transformasi sistem pemerintahan dari yang sentralistik ke desentralistik.

Birokrasi pemerintahan sebagai salah satu unsur pelaku pembangunan, memiliki jaringan dan jenjangan yang cukup luas mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, hingga kelurahan. Keberadaannya sangat strategis dan menentukan dalam proses pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik. Untuk itu dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualitas SDM yang handal, berdedikasi, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen sesuai dengan sumpah dan janjinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Undang-undang nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN, pada pasal 1 dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “level of performance” atau level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya cukup tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif.

Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level top manager saja, tetapi juga harus ada pada middle manager dan para bawahan atau staff. Jika hanya pada top manager yang mempunyai kinerja tinggi maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat akan tetap rendah. Hal ini para pelaksana dilapangan justru adalah staf, Oleh sebab itu perlu adanya peningkatan kinerja organisasi yang meliputi level top manager, middle manager dan staf.

Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja instansi instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing aparatur dalam instansi tersebut. Jika kinerja seluruh aparatur baik maka kinerja instansi juga akan baik. Demikian pula sebaliknya jika kinerja instansi buruk maka penyebabnya adalah buruknya kinerja pegawai di instansi tersebut.

Dalam mendukung peningkatan kinerja aparatur di dalam organisasi maka pimpinan perlu mengambil kebijakan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Adapun kebijakan perlu dalam peningkatan kapasitas kinerja pegawai dengan pendidikan dan pelatihan, mengikuti workshop, bimbingan teknis hingga pemberian penghargaan atas prestasi pekerjaan yang

telah dicapai serta ada sarana dan prasana sebagai penunjang dalam melaksanakan pekerjaan. Namun demikian kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor diatas tetapi secara teoritis kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja, Kepemimpinan dan Kemampuanyang dimiliki oleh instansi tersebut.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011)

Kompetensi merupakan perpaduan dari tiga domain pendidikan yang meliputi ranah pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang terbentuk dalam pola berpikir dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari. Atas dasar ini, kompetensi dapat berarti pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Adapun menurut Sudrajat (2017), ability adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda 8 dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.

Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk mencapai keberhasilan Instansi tergantung pada Bagaimana pemimpin itu dapat mengatur sumber daya sumber dayanya secara tepat. Kepemimpinan merupakan suatu proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas diri sendiri dan nasib orang lain. pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin juga menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan apa yang telah dipelajari untuk meningkatkan kinerja Instansi (Bangun, 2012).

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan pegawai Kepemimpinan dalam bekerja mendekati diri dengan para pegawai untuk mengetahui bagaimana tingkat kerja dan keluhan apa saja dalam melaksanakan tugas yang diterima oleh pegawai, maka sebagai pemimpin sudah dapat menjadikan pegawai tersebut merasa nyaman untuk bekerja dalam Instansi, dalam hal ini diharapkan tingkat kinerja pegawai dapat meningkat.

Sasaran dan pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu tugas sumber daya pegawai tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara efektif dan produktif”.

Kinerja menurut Pasolong (2010) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang di inginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik.

Dengan demikian kinerja pegawai memiliki peranan sangat penting karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil kerja akan terlihat dan dapat diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas dan tanggung jawab telah dilaksanakan”. Salah satu cara

melihat kinerja pegawai adalah dengan melihat kinerja instansi, Berikut adalah tabel capaian indikator kinerja Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidrap.

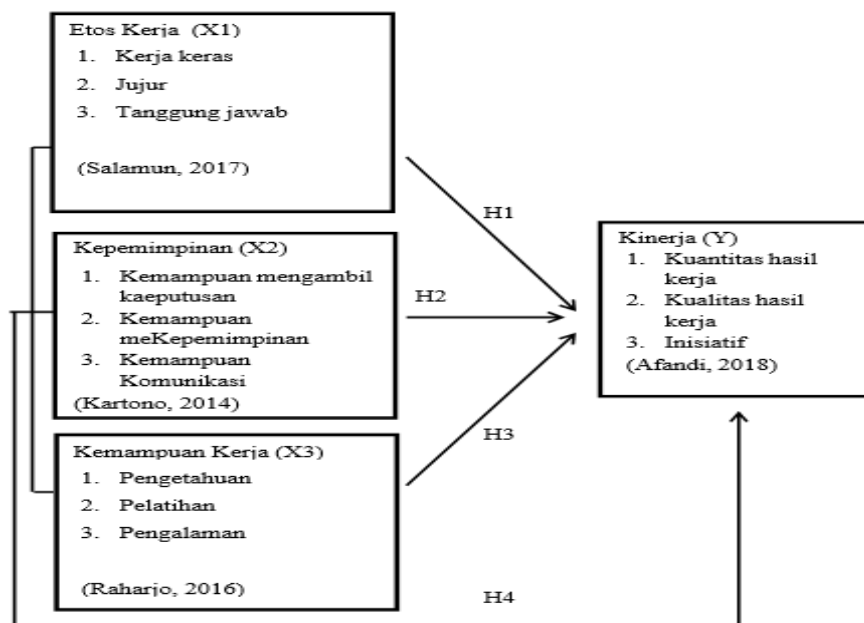
Tabel 1. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidrap Tahun 2022.

No.	Sasaran Strategis	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan dibidang kepegawaian	101,91%	Sangat baik
2.	Meningkatnya kompetensi aparatur daerah	95,24%	Sangat baik
3.	Meningkatnya tata kelola kinerja dan keuangan	98,45%	Sangat baik
HASIL PENGUKURAN DAN PENCAPAIAN SASARAN (PPS)		98,53%	Sangat baik

Sumber : Kantor BKPSDM Kabupaten Sidrap, 2023

Berdasarkan data capaian kinerja Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidrap tahun 2022, masih ada beberapa indikator yang tidak memenuhi target capaian, atau masih belum mencapai 100% yang dapat menggambarkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam pencapaian kinerja para pegawai. berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat **“Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan pemaparan tentang pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja

- PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja, Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
- H5 : Diduga Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang dan dilaksanakan pada bulan April-Mei 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 37 orang. Berdasarkan perhitungan dari purposive sampling dengan jumlah responden seluruh pegawai, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 37 orang PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear berganda di dahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas variabel Etos Kerja

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	Saya bekerja dengan sungguh sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya	0,324	0,798	Valid
2.	Saya selalu disiplin dengan peraturan peraturan yang ditetapkan oleh instansi	0,324	0,799	Valid

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,324	0,627	Valid
4.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat	0,324	0,910	Valid
5.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran	0,324	0,727	Valid
6.	Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	0,324	0,854	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2023

Uji validitas tentang variabel Etos Kerja (X1) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,324 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3. Uji validitas variabel Kepemimpinan

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	Pimpinan mampu memberikan solusi atas kendala yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.	0,324	0,723	Valid
2.	Pimpinan selalu memiliki inovasi baru dalam menjalankan tugasnya	0,324	0,469	Valid
3.	Pimpinan mampu menganalisis serta membantu mengatasi permasalahan yang dihadapi pegawai	0,324	0,785	Valid
4.	Pimpinan selalu memberikan contoh dengan hadir tepat waktu	0,324	0,649	Valid
5.	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada pegawai dengan selalu memperlihatkan kinerja yang baik.	0,324	0,723	Valid
6.	Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik	0,324	0,488	Valid
7.	Pimpinan mampu memberikan masukan kepada pegawai dengan bahasa yang mudah dimengerti	0,324	0,511	Valid

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
8.	Pimpinan selalu melakukan diskusi dengan pegawai dalam hal pekerjaan	0,324	0,453	Valid
9.	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan	0,324	0,557	Valid
10.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai	0,324	0,428	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2023

Uji validitas tentang variabel Kepemimpinan (X2) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,324 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. Uji validitas variabel Kemampuan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan	0,324	0,608	Valid
2.	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan	0,324	0,370	Valid
3.	Saya mampu melakuakan pekerjaan karena sudah berpengalaman	0,324	0,356	Valid
4.	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,324	0,526	Valid
5.	Pelatihan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	0,324	0,613	Valid
6.	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	0,324	0,792	Valid
7.	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,324	0,666	Valid
8.	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	0,324	0,531	Valid
9.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	0,324	0,567	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2023

Uji validitas tentang variabel Kemampuan Kerja (X3) diatas menunjukkan bahwa uji

validitas 9 pertanyaan diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,324 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 5. Uji validitas variabel Kinerja

No.	Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	0,324	0,776	Valid
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	0,324	0,445	Valid
3.	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	0,324	0,597	Valid
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	0,324	0,574	Valid
5.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	0,324	0,816	Valid
6.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	0,324	0,664	Valid
7.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0,324	0,614	Valid
8.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	0,324	0,627	Valid
9.	Saya disiplin waktu dalam bekerja	0,324	0,379	Valid
10.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0,324	0,475	Valid

Sumber : Diolah Tahun 2023

Uji validitas tentang variabel Kinerja (Y) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,324 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. hasil uji realibilitas Etos Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,866	6

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Jadi Reliabilitas instrumen X1 adalah 0.866. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.866 > 0,5$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. hasil uji realibilitas data Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	10

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Jadi Reliabilitas instrumen X2 adalah 0.779. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.779 > 0,5$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 8. hasil uji realibilitas data Kemampuan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,690	9

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Jadi Reliabilitas instrumen X3 adalah 0.690. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.690 > 0,5$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 9. hasil uji realibilitas data Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,790	10

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Jadi Reliabilitas instrumen Y adalah 0.790. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0,790 > 0,5$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-4.344	4.160		-1.044	.304		
X1	.426	.107	.364	3.980	.000	.537	1.862
X2	.504	.096	.507	5.223	.000	.476	2.099
X3	.374	.103	.265	3.634	.001	.844	1.184

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4.344 + 0,426 X1 + 0,504 X2 + 0,374 X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar -4.344 dengan asumsi predictor Etos Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kemampuan kerja (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar -4.344 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X1 sebesar 0,426 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,426 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X2 sebesar 0,504 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,504 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X3 sebesar 0,374 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kemampuan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,374 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t (Secara Parsial)

- 1) Nilai t hitung untuk variabel Etos Kerja (X1) sebesar 3.980 dengan t hitung (3.980) > t tabel (2,032), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang..
- 2) nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 5.523 > 2,032 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang..
- 3) nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah 3.634 > 2,032 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dibawah nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 11. Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.562	3	157.521	63.243	.000 ^a
	Residual	82.194	33	2.491		
	Total	554.757	36			

- a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 63.243 > F tabel 2.89, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi

yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Etos Kerja, Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji Beta (Variabel Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “Standardized Coefficien Beta” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah varaibel Kemampuan kerja dengan nilai “Standardized Coefficien Beta” sebesar 0,265 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menggambarkan bahwa Kemampuan Kerja (X3) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Kemampuan Kerja yang baik yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka mustahil pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 12. Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.852	.838	1.578	2.113

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien Regresi (R-Square) sebesar 0.852 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Etos Kerja (X1), Variabel Kepemimpinan (X2) dan variabel Kemampuan Kerja (X3) sebesar 85,2%. Sisanya, sebesar 14,8% dipengaruhi oleh varaibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, meliputi Lingkungan kerja, motivasi, Budaya Organisasi, dll..

PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS, artinya bahwa Etos Kerja memberikan dampak secara signifikan terhadap penngkatan kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Menurut (Asy'arie, 2016) Etos dipahami sebagai norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, kerja merupakan aktivitas seseorang yang mengandung tiga aspek: (1) Kepemimpinan yang melandasi, (2) niat, sengaja dan terencana, (3) punya tujuan.

Menurut (Siregar, 2016) Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang.

Sedangkan menurut (Tasmara, 2016) Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang Pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan,

memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Pada penelitian ini variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Yantika (2018) yang mengatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemkab Bondowoso.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang mengatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja PNS, artinya bahwa Kepemimpinan memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan (Sutikno, 2014). Menurut Moorhead dan Griffin (2013), kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan dan dapat diterima oleh orang lain sebagai seorang pemimpin”.

Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai, sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, dan memfasilitasi aktifitas dalam hubungan berorganisasi atau kelompok (Hartiti, 2013).

menurut Wukir (2013) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni meKepemimpinan dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama.

Menurut Samsuddin (2018) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Pada penelitian ini, variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman Nasution (2021) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aswan Waruwu (2018) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS, artinya bahwa Kemampuan Kerja memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Untuk memberikan kemampuan pada masing-masing karyawan, manajer harus mengetahui motif dan kemampuan yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*uncocious needs*), berbentuk materi atau non materi, baik kebutuhan jasmani maupun rohani. Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Menurut Thoha (2013) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Selain itu menurut Wursanto (2003:301). Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya.

Pada penelitian ini Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Ghozali (2017) yang mengatakan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan Iswatun Chasanah (2017) yang mengatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang.

Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja secara Simultan terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Etos kerja, Kepemimpinan dan kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS secara simultan, artinya bahwa secara bersama-sama, variabel etos kerja, Kepemimpinan dan kemampuan Kerja memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsyaf Rinaldi (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di

Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu secara simultan.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2013) dengan judul penelitian Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar

Kepemimpinan sebagai Variabel Paling Dominan Berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang Dinas.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan (Sutikno, 2014). Menurut Moorhead dan Griffin (2013), kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan dan dapat diterima oleh orang lain sebagai seorang pemimpin”.

Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai, sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, dan memfasilitasi aktifitas dalam hubungan berorganisasi atau kelompok (Hartiti, 2013).

menurut Wukir (2013) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni kepemimpinan dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama.

Menurut Samsuddin (2018) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Pada penelitian ini, variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman Nasution (2021) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aswan Waruwu (2018) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng

- Rappang.
2. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang..
 3. Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.
 4. Variabel Etos Kerja, Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang
 5. Variabel Kepemimpinan merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Abdul, Rachman, S., & Hardi, U. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Akhmad, Sudrajat. (2017). *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung. Sinar Baru Algensindo.
- Arif, Yusuf, Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta. Center for Academic Publishing Service.
- Darodjat, Tubagus, Achmad. (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Surabaya. Refika Aditama.
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 06(02), 157–170.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61-71.
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group. Jakarta.
- Wijaya, I., Firman, A., & Rakhman, B. *Diskresi Sebagai Penerapan Nilai-Nilai Moralitas dan Etika Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*.