

## **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BARRU (STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BARRU)**

**Nasrul Halim**

Program Studi Magister Manajemen  
PPS STIE NOBEL INDONESIA  
e-mail: ([accu1175@yahoo.com](mailto:accu1175@yahoo.com))

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, etos kerja, kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai serta menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi dilingkup Inspektorat Kabupaten Barru dengan jumlah responden sebanyak 34 Orang. Sementara teknik analisa data yang digunakan adalah Uji Validasi dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas), analisis linear berganda serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian berdasarkan uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta uji f dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menunjukkan Karakteristik Pekerjaan, Etos Kerja dan Kompetensi mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru. Hasil berikutnya adalah etos kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerjaan, Etos Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Memasuki era revolusi industri 4.0, organisasi dituntut memiliki kemampuan menguasai sebuah pekerjaan secara total berdasarkan nilai-nilai pribadi ataupun nilai-nilai perusahaan sehingga perusahaan mampu menghasilkan keunggulan kompetitif. Salah satu faktor kunci menghasilkan Keunggulan kompetitif adalah tersedianya *intellectual human capital* yang memiliki sifat kreatif, inovatif, fleksibel dan entrepreneurship.

Dewasa ini, kompetensi utama yang menghasilkan keunggulan kompetitif, yakni sumber daya fisik (*physical capital*), sumber daya manusia (*human capital*) dan sumber daya organisasi (*organizational capital*). Dari ketiga jenis sumber daya ini, sumber daya yang sangat memiliki *competitive advantage* tinggi adalah sumber daya yang bersifat *invisible assets* atau *care competence* yang berasal dari sumber daya manusia (misalnya, bentuk pelatihan, pengalaman, dan hubungan antar anggota organisasi) dan keterampilan organisasional (misalnya, struktur pelaporan formal, kontrol, dan hubungan informasi).

Keunggulan ini melekat secara organisasional dan dari segi sosial bersifat kompleks dan unik sehingga sulit bagi pesaing untuk meniru.

Kondisi di atas mengharuskan organisasi harus melakukan perubahan yang mendasar yang mencakup nilai-nilai budaya organisasi, sistem, dan struktur. Nilai-nilai yang menjadi penopang budaya ini terbentuk melalui perjalanan historis organisasi, karena nilai-nilai inilah yang diyakini sebagai kunci sukses organisasi. Ketika konteks zaman telah berubah, situasi menjadi kompetitif dan menuntut kompetisi menjadi nilai penentu kesuksesan organisasi, maka budaya organisasi pun mesti berubah. Dengan melakukan penghargaan terhadap kinerja individual.

Menurut Fathoni (2011) penilaian kinerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja para pegawai. Ada beberapa faktor yang terdapat dalam penilaian kinerja antara lain: (1). Yang dinilai adalah manusia yang memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan; (2). Penilaian pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif; (3). Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai; (4). Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun yang merugikan pegawai; (5). Hasil penilaian setiap orang dijadikan bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Fenomena yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Barru, banyaknya pegawai yang absen, tidak disiplin maupun bersikap santai atau sering menunda pekerjaan. Masih banyak juga pegawai yang menunjukkan hasil penilaian prestasi kerja yang cukup rendah dengan nilai dibawah 70 sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Barru perlu lebih ditingkatkan, dimana hal ini sebagian besar dipengaruhi oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawai sehingga mengakibatkan ketidakdisiplinan pegawai itu sendiri. Hal itu menunjukkan bahwa iklim organisasi yang terjadi di Inspektorat Kabupaten Barru kurang berjalan dengan baik.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian digunakan jenis penelitian survey. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Sugiyono (2012). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru yang berjumlah 96 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, Arikunto (2006). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* yaitu teknik yang tidak memberikan peluang setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi

sampel, Sugiyono (2008). Jadi Sampel yang digunakan adalah 95 Orang dikarenakan 1 orang adalah peneliti.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode kuesioner yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Sedangkan metode dokumentasi yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah dokumen-dokumen dan bahan tulisan serta sumber-sumber lain

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian.

Tabel 1: Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Corrected Item	Ket.
Kinerja Y	1	0,750	Valid
	2	0,527	Valid
	3	0,888	Valid
	4	0,818	Valid
	5	0,646	Valid
Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)	1	0,765	Valid
	2	0,615	Valid
	3	0,644	Valid
	4	0,565	Valid
	5	0,830	Valid
Variabel Etos Kerja (X2)	1	0,837	Valid
	2	0,603	Valid
	3	0,836	Valid
	4	0,873	Valid
	5	0,912	Valid
Variabel Kompetensi (X3)	1	0,673	Valid
	2	0,811	Valid
	3	0,792	Valid
	4	0,619	Valid
	5	0,650	Valid

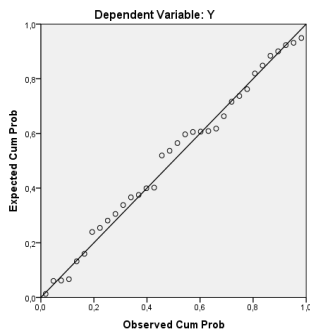
Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov

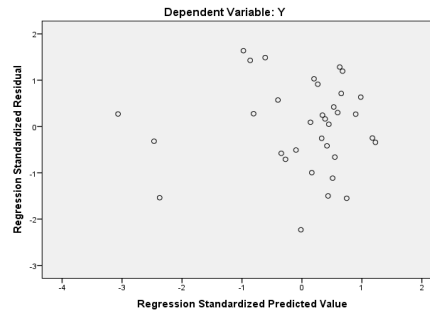
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,36423445
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,060

	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,461
Asymp. Sig. (2-tailed)		,984

Sumber : Hasil olahan data SPSS V.20



Gambar 1. Grafik Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3: Hasil pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,754	1,327
	X2	0,424	2,359
	X3	0,422	2,372

Sumber : Hasil olahan data SPSS V.20

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi ( $\alpha$ )	Standar error	t hitung	Sig.
Konstanta	-0,150	0,427	-0,352	0,727
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,321	0,115	2,786	0,009
Etos kerja (X2)	0,464	0,122	3,815	0,001
Kompetensi (X3)	0,299	0,137	2,186	0,037

Sumber : Hasil olahan data SPSS V.20

Tabel 6. Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,889	0,790	0,769	0,38201

Sumber : Hasil olahan data SPSS V.20

## Pembahasan

### Pengaruh karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Teori dalam karakteristik pekerjaan merupakan uraian karakteristik pekerjaan dari suatu pekerjaan tertentu. Konsep dari karakteristik pekerjaan didasari oleh adanya suatu pola pikir bagaimana cara membuat sesuatu memiliki sifat yang dapat meningkatkan peningkatan terhadap kemampuan kerja dan kepuasan kerja serta penurunan tingkat kemangkiran dan karakteristik pekerjaan tertentu, sesuai kebutuhan individu tentu dapat memberikan kepuasan pada proses selanjutnya dapat mempengaruhi motivasi kerja. Teori ini hanya melibatkan aspek pekerjaan yang berfungsi sebagai pendorong motivasi bagi individu yang mengerjakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien.

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,786, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel karakteristik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,815, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel etos kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,186, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $F$  hitung lebih besar dari pada  $F$  tabel ( $37,642 > 2,92$ ), dengan probabilitas terjadinya kesalahan  $F$  hitung yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya yaitu karakteristik pekerjaan, etos kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Barru.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka akan disajikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan, etos kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru
2. Karakteristik pekerjaan, etos kerja dan kompetensi secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru

Etos kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Barru

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Agung Panudju, 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT.X Palembang*. ,Jurnal Manajemen dan bisnis Sriwijaya. Vol. 1, No, 2.Oktober 2009.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Damaiyanti dan I Putu Ery setiawan. 2014. *Analisis Efektivitas dan Kontribusi Penerimaan PBB Terhadap PAD Kota Denpasar Tahun 2009-2013*, ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi universitas Udayana. 9.1 (2014) : 97-105
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia masa kini*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Dost, M.T. 2012. *Job Satisfaction of Turkish academics according to a set of occupational and personal variables*. *Prodecia Journal of social and behavior sciences*
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Makassar. Ghalia Indonesia
- Echdar, Saban. 2017. *Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah*. Makassar. Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gunastri, Ni Made. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Forum Manajemen. Jurnal Manajemen Vol 7. No 1.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada, 2014.

- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Lauw, et. al (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomu Universitas Kristen Maranatha Bandung
- Lilis Ardini (2010). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit*. STIESA. Surabaya
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditema
- Manopo, Christine. 2011. *Competency Based Talent and Performance Management System*. Jakarta: Salemba Empat
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Morgeson, F. P., and Humphrey, S. E. 2006. *The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work.*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, pp. 1321-1339
- Morris, Michael G. and Venkatesh, Viswanath, WS. 2010. *Job Characteristics and Job Satisfaction: Understanding the Role of Enterprise Resource, Management Information System Quarterly*
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- No. U.U. (13). Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Otmu tahun 2011. *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) pada karyawan PT. Menara Agung*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Payaman J. Simanjuntak .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI
- Pratiwi, Mutia (2015). *Analisis Etos Kerja Karyawan Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Jabal Rahmah Surabaya*. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.

- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Simanjuntak, Payaman J. 2013. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. FEUI
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sinamo, Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suhartini (2010) *Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Sales Supervisor Pertokoan Sepanjang Malioboro Yogyakarta)*
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.
- Suryono, Agus (2006) *Etos Kerja Birokrasi di Pemerinta Kota Malang*. Disertasi, Universitas Airlangga Surabaya
- Tamalero, Swasto, Hamid tahun 2011 *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dengan judul "Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan intention to quit (studi pada karyawan PT. Manado Media Grafika)*
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, Martinus. 2010. *Desain Pembelajaran Berbasis Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta :GP Press Group