

PENGARUH KOMPETENSI KOMITMEN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA KABUPATEN TAKALAR

Ardyana^{*1}, Andi Djalante², Muhammad Hidayat³

^{*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}dhyanasuryanto@gmail.com, ²andidjalante1960@gmail.com, ³hidayat2401@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi Komitmen Dan Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Takalar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner, observasi lapangan dan studi kepustakaan.

Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika yaitu analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji t untuk membuktikan pengaruh antara Kompetensi, Komitmen dan Etos Kerja terhadap Kinerja secara parsial dan uji f untuk membuktikan pengaruh antara Kompetensi, Komitmen dan Etos Kerja terhadap Kinerja secara simultan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSSversi 25.

Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 36 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Takalar. Hasil penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi, Komitmen dan Etos Kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap Kinerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi Komitmen dan Etos Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variable Etos Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor pengadilan Agama Kabupaten Takalar

Kata Kunci : Kompetensi , Komitmen, Etos Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze whether there is an influence between Commitment Competence and Employee Work Ethos at the Religious Court Office of Takalar Regency. The research uses a quantitative approach, the data used in this study are primary data and secondary data resulting from distributing questionnaires, field observations and literature studies.

The analytical tool used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with proof of the hypothesis through the t test to prove the effect of Competence, Commitment and Work Ethos on Performance partially and the f test to prove the effect of Competence, Commitment and Work Ethos on Performance simultaneously. Data analysis was carried out using SPSS version 25.

The research was conducted by taking a sample of 36 respondents who were employees of the Takalar District Religious Court Office. The results of this study prove that there is a positive and significant influence between the Competency, Commitment and Work Ethos variables separately (partially) on performance. This study also proves that there is a positive and significant influence between the Commitment Competence and Work Ethos variables simultaneously (simultaneously) on performance. This study also shows that the variable Work Ethos is the most dominant variable influencing employee performance at the Religious Court Office of Takalar Regency

KeyWords : Competency , Commitment, Work Ethos, Performance

PENDAHULUAN

Globalisasi memberikan implikasi terbukanya peluang sekaligus tantangan bagi manajemen dalam berbagai bidang untuk memberikan solusi alternative kepada pengguna dalam rangka memperoleh kualitas sumber daya yang unggul. tentu saja hal ini menjadi kemudahan bagi organisasi yang bergerak pada era modern ini karena untuk mencari tenaga yang berkualitas sudah tidak menjadi kendala jika dibandingkan dengan puluhan tahun yang lalu. Perkembangan ini juga menjadi simboisis mutualisme antara organisasi dan manusia karena organisasi dengan subsistem manusianya merupakan kesatuan system yang bertujuan mencapai berbagai sasaran yang telah ditetapkan organisai maupun tujuan dari manusianya itu sendiri (Česynienė, R, 2008).

Perkembangan diberbagai bidang menuntut lingkungan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang berlangsung terus menerus, hal ini tentu menuntut adanya pandangan jauh

ke depan searah jalannya organisasi agar tetap setabil dan sigap mengatasi perubahan-perubahan. Dengan demikian, organisasi perlu memiliki pemimpin yang visioner- yang mampu melihat kedepan, memprediksi perubahan yang akan terjadi, melakukan penyesuaian dalam organisasi, dan menjembatani tuntutan bisnis sekaligus menjadi katalisator dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). (Berberoglu, A, 2018).

Perubahan dan perkembangan tersebut menghadapkan organisasi pada beberapa faktor penting yang menuntut adanya strategi pengelolaan dan pengembangan SDM agar organisasi dapat menemukan dan memiliki sumber daya yang tepat yang dapat menjadi penopang jalannya organisasi sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya.

Untuk mendukung organisasi dapat terus beradaptasi dengan perubahan tersebut maka organisasi perlu menyadari betapa pentingnya kompetensi anggota organisasi yang dimilikinya tanpa adanya kapabilitas personal tersebut maka organisasi tidak akan memiliki daya saing dalam operasionalnya karena fakta membuktikan bahwa penggerak organisasi sejatinya adalah manusia (man) sebagai brain ware dalam organisasi tersebut. Dengan demikian Setiap organisasi pada dasarnya sangat mengharapkan efektifitas kerja anggotanya, dimana efektivitas tersebut harus diimbangi dengan kompetensi yang dimiliki sumber daya organisasi, kerja keras (etos kerja) anggota organisasi, kerja sama antar anggota, juga komitmen kerja yang baik. Peningkatan kompetensi merupakan factor penting bagi organisasi hal ini karena kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan

Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmenkan. Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi. Pentingnya komitmen sebagaimana disampaikan oleh Greenberg dan Baron yang dikutip oleh Hendrayanti (2017) yang menyatakan komitmen organisasi sebagai derajat atau ukuran dimana seorang pegawai terlibat dalam jalannya organisasinya. Dia juga mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya. Selama menjadi bagian organisasi tersebut, ia menunjukkan kesetiaan dan kemauan untuk bekerja secara maksimal.

Hal senada juga disampaikan oleh Richard M. Steers dan Lyman W. Porter yang dikutip oleh Edison (2018) yang menyatakan komitmen dalam organisasi sebagai sikap seorang anggota organisasi dalam mengidentifikasi dirinya dengan tujuan dan harapan organisasi. Identifikasi tersebut ia lakukan untuk menyesuaikan dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Ia juga berusaha menjaga keanggotaan organisasi untuk mewujudkan tujuan bersama. Berdasar pada pendapat tersebut keduanya mengatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam organisasi. Seseorang akan mengidentifikasi permintaan yang ada dan ia termotivasi untuk mewujudkannya, bahkan ketika sumber motivasi tak lagi ada namun jika komitmen telah mengakar kuat maka organisasi dapat menemukan orang-orang yang akan membangun organisasi dalam berbagai keadaan yang dihadapinya..

Menurut Winner dalam Edison (2018) Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasional dipandang oleh Fink dalam Hendrayanti, (2017). sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen

organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya

Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer dalam Sutrisno, (2015). sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. George and Jones mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi

Menurut Colquitt, LePine, and Wesson (2009), komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain.

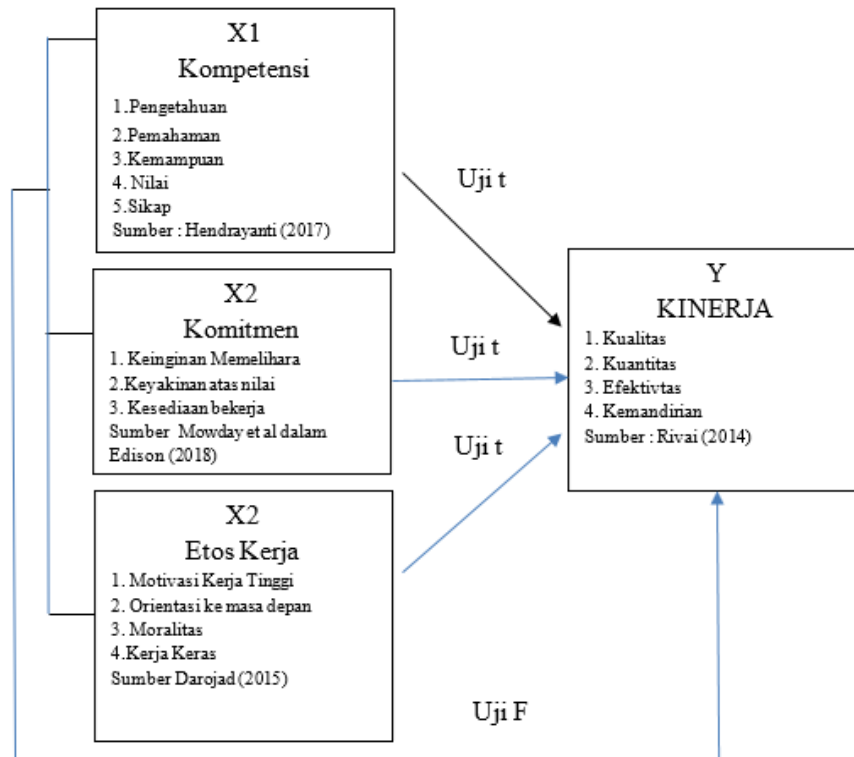
Organisasi selain membutuhkan sumber daya yang memiliki kompetensi serta komitmen yang tinggi juga sangat membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki etos kerja dengan determinasi yang baik. Ada berbagai fungsi etos kerja yang penting untuk dipahami agar dapat diterapkan di dalam organisasi. Etos kerja adalah prinsip moral yang diterapkan seseorang dalam bekerja. Ada beberapa sifat di dalam etos kerja, seperti hormat, kerja sama, dedikasi, produktif, berkarakter, bertanggung jawab, rendah hati, terampil berkomunikasi, dan lainnya.

Etos kerja menjadi bentuk sikap dalam bekerja dengan kesadaran diri serta didasari oleh nilai budaya di dalam organisasi. Tentu saja etos kerja memiliki fungsi dan manfaat yang berdampak positif. Para pakar sumber daya manusia mendeteksi fungsi penting dari etos kerja dengan menguraikan jika fungsi etos kerja terdiri dari tiga poin yang dapat langsung dipahami sehingga mengerti mengapa dibutuhkan hal ini di dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Fungsi-fungsi tersebut adalah (1) Mendorong Seseorang untuk Bertindak Ketika seseorang sering melakukan tindakan karena dorongan, baik dari diri sendiri atau pihak luar, tentu saja itu adalah hal yang bagus. Hal ini memberikan arti bahwa orang tersebut memiliki semangat bekerja yang baik. Mereka mau bekerja dengan giat dan aktif serta memiliki kepercayaan diri juga. Sifat bertanggung jawab pun juga dimilikinya sehingga ketika diberikan tugas khusus, orang tersebut mampu menjalankannya dengan baik. (2) Memberikan gairah untuk lebih giat. Bekerja dengan gairah tinggi menghasilkan dorongan untuk lebih giat dalam bekerja dan melakukan rutinitas sehari-hari. Namun untuk mendapatkan gairah tersebut, tentu saja tidak didapatkan dengan mudah. Di dalam dirinya harus ada etos kerja yang baik. Tanpa adanya nilai etos kerja yang optimal, maka sulit untuk mendapatkan gairah bekerja agar lebih giat. Dan (3) Mendorong Seseorang untuk Bekerja Lebih Baik. Dunia kerja memang selalu diisi dengan perubahan. Ketika Anda menduduki suatu jabatan, maka jangan aneh jika tiba-tiba dipindahkan ke divisi lain. Bahkan bisa naik jabatan, namun dengan tanggung jawab lebih besar. Hal itu bukan sesuatu yang tak lazim. Perubahan ini biasanya didasari oleh persaingan bisnis juga. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Sinamo, 2016; Darodjat ; 2015).

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konsep penelitian ini yang dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen dan etos kerja terhadap kinerja dapat digambarkan melalui kerangka konsep sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep



Dari kerangka konsep penelitian tersebut di atas maka disusunlah hipotesis penelitian ini sebagai pendugaan awal terkait dengan hubungan hubungan variable penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar
2. Diduga komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar
3. Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar
4. Diduga kompetensi, komitmen dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar
5. Diduga kompetensi merupakan variable yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Takalar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Pengadilan Agama Kabupaten Takalar dengan waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan, mulai bulan April sampai dengan Mei 2023. Untuk mendapatkan ukuran sampel yang baik dalam penelitian ini sampel penelitian diambil secara sensus atau secara sampel jenuh (borring sampel) yang mengambil jumlah seluruh populasi sebanyak 36 orang Sebagai sampel penelitian.

Analisa data dilakukan dengan menggunakan Analisa regresi linier berganda dengan terlebih dahulu memastikan kualitas data penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan program *IBM SPSS for Windows versi 25*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan data pada variabel kompetensi dapat dilihat melalui table uji validitas yang ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Butir Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Signifikansi	Kesimpulan
Butir1	0,2709	0,626	0,000	Valid
Butir2	0,2709	0,926	0,000	Valid
Butir3	0,2709	0,885	0,000	Valid
Butir4	0,2709	0,926	0,000	Valid
Butir5	0,2709	0,885	0,000	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Kompetensi ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 36 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.2709 dari table validitas di atas didapatkan seluruh nilai r hitung diatas nilai r tabel maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kompetensi dinyatakan valid

Uji validitas yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan data pada variabel komitmen dapat dilihat melalui table uji validitas yang ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komitmen

Butir Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Signifikansi	Kesimpulan
Butir1	0,2709	0,944	0,000	Valid
Butir2	0,2709	0,840	0,000	Valid
Butir3	0,2709	0,944	0,000	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Komitmen ini ada 3 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 36 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.2709 dari table validitas di atas didapatkan seluruh nilai r hitung diatas nilai r tabel maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel komitmen dinyatakan valid

Uji validitas yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan data pada variabel Etos Kerja dapat dilihat melalui table uji validitas yang ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Butir Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Signifikansi	Kesimpulan
Butir1	0,2709	0,842	0,000	Valid
Butir2	0,2709	0,873	0,000	Valid
Butir3	0,2709	0,936	0,000	Valid
Butir4	0,2709	0,936	0,000	Valid

Pernyataan yang disampaikan pada variabel akuntabilitas ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 36 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.2709 pada nilai r hitung output SPSS didapatkan seluruh nilai r hitung berada diatas nilai r tabel maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Etos Kerja dinyatakan valid

Hasil uji validitas atas butir-butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini disajikan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Signifikansi	Kesimpulan
Butir1	0,2709	0,913	0,000	Valid
Butir2	0,2709	0,832	0,000	Valid
Butir3	0,2709	0,921	0,000	Valid

Butir Pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Signifikansi	Kesimpulan
Butir4	0,2709	0,899	0,000	Valid

Melalui hasil penghitungan SPSS yang kemudian dituangkan pada table diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 85 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.21709 pada nilai r hitung output SPSS didapatkan seluruh nilai r hitung berada diatas nilai r tabel maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 5. berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Indicator	Cronbach's Alpha	N of Item
Kompetensi	,819	5
Komitmen	,883	3
Etos Kerja	,918	4
Kinerja	,912	4

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya berikut ini adalah hasil olahan data melalui SPSS sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,495	,781		1,914	,065
	Kompetensi	,292	,038	,485	7,757	,000
	Komitmen	,292	,073	,273	4,016	,000
	Etos Kerja	,306	,050	,425	6,145	,000

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,495 + 0,292 X1 + 0,292 X2 + 306 X3$$

- Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :
- Nilai konstanta sebesar 1,495 mengindikasikan bahwa jika nilai X1, X2 dan X3 tetap (tidak ada perubahan) maka Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Kabupaten Takalar adalah bernilai sebesar 1,495
 - Koefisien regresi variabel Kompetensi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai . Nilai koefisien sebesar 0,292 memiliki arti apabila terdapat kenaikan nilai sebesar satu satuan pada variabel X1 dan nilai X2 dan X3 konstan maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,292.
 - Koefisien regresi variabel Komitmen mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar. Nilai koefisien sebesar 0,292 memiliki arti apabila terdapat kenaikan nilai variabel komitmen sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,292
 - Koefisien regresi variabel Etos Kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengadilan Agama Kabupaten Takalar . Nilai koefisien sebesar 0,306 memiliki arti apabila terdapat kenaikan nilai variabel Etos Kerja sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,306.

Uji T (Secara Parsial)

Melalui output SPSS yang digunakan sebagai alat penganalisaan data dalam penelitian ini didapatkan data sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kompetensi menunjukkan nilai t-hitung sebesar $= 7,757$ sedangkan nilai t tabel pada n sebesar 36 adalah 2,0281 dengan demikian nilai t hitung $>$ dari t tabel sehingga terbukti jika kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya semakin tidak baik kompetensi maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai.

2. Variabel Komitmen

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel komitmen menunjukkan nilai t hitung sebesar $= 4,016$ sedangkan nilai t tabel pada n sebesar 36 adalah 2,0281 dengan demikian nilai t hitung $>$ dari t tabel sehingga terbukti jika komitmen berpengaruh terhadap kinerja pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin berkomitmen pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, sebaliknya semakin tidak baik komitmen maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai

3. Variabel Etos Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel etos kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $= 6,145$ sedangkan nilai t tabel pada n sebesar 36 adalah 2,0281 dengan demikian nilai t hitung $>$ dari t tabel sehingga terbukti jika etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik etos kerja akan semakin meningkatkan etos kerja, sebaliknya semakin tidak baik etos kerja maka akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji F (Secara Bersama-Sama)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	195,731	3	65,244	99,327	,000 ^b
Residual	21,019	32	,657		
Total	216,750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen, Etos Kerja

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung $= 99,327$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi, komitmen dan etos kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar..

Uji Beta (Variabel Yang Paling Dominan)

Melalui hasil analisa data yang telah dilakukan penelitian ini membuktikan bahwa variabel etos kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pada Pengadilan Agama Takalar hasil ini ditunjukkan dengan pencapaian nilai unstandardized koefisien beta pada variabel transparansi mencapai nilai sebesar 0,306 sedangkan kualitas pelayanan hanya mencapai nilai sebesar 0,292 dan variabel Akuntabilitas juga hanya mencapai nilai sebesar 0,292 dengan demikian Hipotesis penelitian ini yang menduga bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Takalar tidak terbukti atau ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*

Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,903	,894	,81046

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komitmen, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,894. Hal ini berarti 89,4% kinerja pegawai, dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen dan etos kerja sedangkan sisanya yaitu 10,6 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan jika kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama kabupaten Takalar, fakta ini membuktikan baik secara teoritis maupun empiris jika seorang yang memiliki kompetensi yang baik maka kompetensi yang dimilikinya tersebut akan mengarahkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, karena kompetensi sebenarnya sebagai dasar sejauh mana seseorang akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Kajian-kajian penelitian terdahulu juga membuktikan jika kompetensi memiliki peranan penting dalam pencapaian kinerja seorang pegawai penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ikhwan (2021) dan Annis Wahyu, Salim Basalamah dan Noer Jihad (2021) yang membuktikan jika kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Kompetensi dapat diartikan sebagai kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Berikut adalah beberapa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai:

1. Meningkatkan produktivitas: Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik.
2. Meningkatkan kualitas hasil kerja: Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan dapat menghasilkan produk atau jasa yang lebih berkualitas, karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan baik.

3. Meningkatkan kepercayaan diri: Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya, karena mereka merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukannya dengan baik.
4. Meningkatkan motivasi: Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Pegawai yang merasa memiliki kompetensi yang baik akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, karena mereka merasa bahwa kemampuan mereka diakui dan dihargai oleh perusahaan.
5. Meningkatkan kepuasan pelanggan: Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan, karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memberikan solusi yang tepat dan memuaskan bagi pelanggan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan dapat melakukan berbagai tindakan seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, melakukan seleksi pegawai yang tepat, serta memberikan umpan balik dan evaluasi kinerja secara teratur untuk membantu pegawai meningkatkan kompetensinya.

Pengaruh Antara Komitmen Dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan jika komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, fakta ini membuktikan jika seseorang yang memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi yang diikutinya maka komitmen tersebut akan menjadi pengikat yang kuat serta rasa memiliki organisasi, sehingga ia akan melakukan hal-hal terbaik bagi organisasi mendukung organisasi dan membela organisasi dalam setiap kegiatan yang dikembangkan atau menjadi tugas dan tanggungjawab organisasi secara keseluruhan

Komitmen terhadap organisasi juga ditunjukkan oleh pegawai dengan kesadaran akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai bagian organisasi dan hal tersebut secara umum telah disepakati antara pegawai dengan organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh Dinanti Silvia (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti Rizka (2020) yang membuktikan jika komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pada dasarnya komitmen dalam penelitian ini dapat lebih khusus disebut sebagai komitmen organisasi adalah sikap atau loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini meliputi rasa keterikatan, kesetiaan, dan kebanggaan terhadap organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai:

1. Meningkatkan motivasi: Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Pegawai yang merasa memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja cenderung merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi.
2. Meningkatkan keterlibatan: Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam aktivitas organisasi. Mereka akan berpartisipasi aktif dalam program-program organisasi dan berusaha untuk memberikan hasil terbaik untuk organisasi.
3. Meningkatkan kualitas kerja: Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pegawai yang merasa memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja akan lebih bersemangat untuk belajar dan berkembang, sehingga dapat menghasilkan karya yang lebih berkualitas.
4. Meningkatkan loyalitas: Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Mereka akan cenderung bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama dan merasa lebih terikat dengan visi dan misi organisasi.

5. Meningkatkan kepuasan kerja: Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja akan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja.

Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan dapat melakukan berbagai tindakan seperti memberikan peluang pengembangan karir, memberikan insentif, memberikan umpan balik dan evaluasi kinerja, serta memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal-hal tersebut dapat membantu meningkatkan keterikatan dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi, sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

Pengaruh Antara Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini membuktikan jika etos berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini menunjukkan jika seseorang yang memiliki etos kerja yang baik maka ia akan melakukan pekerjaan dengan baik karena pada dasarnya etos kerja adalah pandangan atau sikap yang dimiliki oleh seseorang terhadap kerja. Etos kerja yang kuat dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara positif.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantara adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Hakim, Dian Esha dan Latifah (2021) serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Wan Fauzan Kurniawan (2022) kedua penelitian ini membuktikan jika etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Etos kerja yang dihasilkan dari cara Pandang pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankannya akan menjadi dasar pendorong serta keyakinan dari pegawai atas pekerjaan yang dilakukan keyakinan yang tinggi akan nilai-nilai yang ada dalam pekerjaan akan menjadi stimulus baik seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berikut adalah beberapa pengaruh etos kerja terhadap kinerja:

1. Meningkatkan produktivitas: Etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung bekerja dengan giat dan tekun, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.
2. Meningkatkan kualitas kerja: Etos kerja yang kuat dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan tidak mengabaikan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.
3. Meningkatkan inisiatif: Etos kerja yang kuat dapat meningkatkan inisiatif pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung lebih berani untuk mengambil inisiatif dan risiko dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.
4. Meningkatkan keterlibatan: Etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Pegawai yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung merasa lebih terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja dan lebih berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.
5. Meningkatkan kepuasan kerja: Etos kerja yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi organisasi.

Dalam rangka meningkatkan etos kerja pegawai, perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan karir, memberikan umpan balik dan evaluasi kinerja secara rutin, memberikan insentif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Antara Kompetensi, Komitmen Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Kompetensi akan mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan professional karena kemampuan yang dimilikinya, seorang professional akan melakukan pekerjaan karena ia yakin dengan pekerjaan tersebut dan memahami nilai-nilai serta apa yang harus dilakukan dengan demikian kompetensi akan berkaitan dengan komitmen seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya kompetensi yang diiringi dengan komitmen akan mampu menumbuhkan etos kerja yang tinggi sehingga kinerja yang dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan

Kompetensi, komitmen, dan etos kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Berikut adalah hubungan antara ketiga faktor tersebut:

1. **Kompetensi dan Etos Kerja:** Orang yang memiliki kompetensi yang baik cenderung memiliki etos kerja yang kuat. Karena mereka tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya dengan baik. Dalam hal ini, kompetensi membantu mengarahkan dan memperkuat etos kerja, sehingga meningkatkan kinerja seseorang.
2. **Kompetensi dan Komitmen:** Orang yang memiliki kompetensi yang baik cenderung merasa lebih percaya diri dan yakin dalam pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang bermanfaat dan mereka dapat melakukan tugas-tugas mereka dengan baik.
3. **Komitmen dan Etos Kerja:** Orang yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung memiliki etos kerja yang kuat. Karena mereka merasa terikat pada pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan memberikan kontribusi yang bermanfaat. Dalam hal ini, komitmen membantu memperkuat etos kerja dan memotivasi seseorang untuk bekerja dengan tekun dan semangat.

Ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan ketiga faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini terkait dengan variable yang paling dominan adalah kompetensi, namun hasil penelitian ini membuktikan jika kompetensi bukanlah variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar.

Penelitian ini menunjukkan jika etos kerja merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa hal yang menjadi penyebab kenapa etos kerja menjadi variable yang paling dominan pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar, diantaranya adalah nuansa religius yang dikembangkan pada Pengadilan Agama menjadikan budaya organisasi menjadi lebih religius dengan spiritualitas yang mewarnai kehidupan organisasi, seseorang yang memiliki nilai spiritualitas kerja maka akan berusaha sebaik mungkin dalam bekerja terutama cara pandang mereka terhadap pekerjaan.

Orang yang memiliki pandangan spiritualitas yang baik akan melihat jika kerja adalah ibadah artinya pekerjaan tidak hanya sebatas dinilai dari jerih payah untuk mendapatkan upah namun lebih tinggi dari itu bekerja adalah untuk mengharapkan keridloan dari Tuhan sehingga mereka menganggap gaji adalah rezeki yang memang diberikan oleh Tuhan melalui perantara pekerjaan.

Dengan semangat spiritualitas itulah etos kerja Pegawai di Pengadilan Agama kabupaten Takalar terbentuk dan mengarahkan para pegawai dalam pencapaian kinerja yang baik.

Sementara argumentasi yang dapat disampaikan kenapa kompetensi bukanlah sebagai variable yang paling dominan hal ini dapat dilihat melalui fakta-fakta secara empiric jika sumber daya manusia pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar dari sisi tingkat Pendidikan masih perlu untuk lebih ditingkatkan hal ini telah ditunjukkan dalam komposisi

responden berdasar tingkat pendidikan yang masih banyak sekali pegawai yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA tentu hal ini perlu menjadi perhatian agar peningkatan kompetensi dapat dimulai dari dorongan untuk melakukan studi lanjut pada karyawan.

Disisi lain usia responden yang juga masih sangat muda hal ini ditunjukkan dari komposisi usia responden yang didominasi dengan responden yang berusia dibawah 30 tahun, kenapa hal ini diungkapkan karena kompetensi biasanya juga semakin meningkat seiring dengan kematangan usia serta pengalaman yang dimiliki oleh seseorang, fakta jika pegawai didominasi dengan pegawai yang berumur dibawah 30 tahun hal ini juga seiring dengan masa kerja yang didominasi dengan pegawai yang memiliki masa kerja dibawah 4 tahun, tentu fakta-fakta tersebut menunjukkan kompetensi para pegawai yang masih sangat perlu untuk ditingkatkan dimasa masa yang akan datang.

Dari uraian di atas maka jelas jika saat ini kinerja pada pengadilan Agama Kabupaten Takalar sangat dipengaruhi oleh etos kerja yang distimulus oleh nuansa religious yang memang menjadi penciri bagi organisasi-organisasi keagamaan.

Umumnya, dikatakan bahwa anak muda cenderung memiliki etos kerja yang lebih tinggi. Padangan ini secara subyektif dapat dikaitkan dengan hasil penelitian ini di mana Etos kerja merupakan variable yang paling dominan dan jika dikaitkan dengan usia responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia dibawah 30 Tahun . Beberapa alasan mengapa pegawai dengan usia yang masih muda sering kali memiliki etos kerja yang lebih tinggi adalah:

1. Semangat dan energi: pegawai yang masih muda sering kali lebih bersemangat dan penuh energi dalam menjalani pekerjaan baru. Mereka memiliki semangat untuk membuktikan diri, mencapai tujuan, dan mengembangkan karier mereka.
2. Motivasi untuk meraih kesuksesan: Banyak pegawai yang masih muda memiliki impian dan ambisi yang besar. Mereka sering kali memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai kesuksesan dalam karier mereka dan membangun masa depan yang cerah.
3. Keterampilan teknologi: pegawai yang masih muda umumnya tumbuh dalam era teknologi dan memiliki keterampilan digital yang lebih baik. Mereka akrab dengan penggunaan teknologi dalam pekerjaan dan dapat mengadopsinya dengan cepat, memberikan mereka keunggulan dalam produktivitas dan efisiensi.
4. Dorongan untuk pertumbuhan dan pembelajaran: Generasi muda sering kali memiliki dorongan untuk terus belajar dan berkembang. Mereka lebih terbuka terhadap peluang pelatihan, pengembangan diri, dan memperoleh keterampilan baru yang diperlukan dalam dunia kerja.
5. Keterhubungan dengan tujuan yang lebih besar: pegawai yang masih muda sering kali lebih cenderung memilih pekerjaan yang memiliki dampak sosial dan memberikan kontribusi positif pada masyarakat. Mereka mencari pekerjaan yang sejalan dengan nilai-nilai mereka, memberi mereka motivasi ekstra untuk bekerja keras.

Terlepas dari hasil penelitian ini secara umum etos kerja sesungguhnya bisa dikembangkan pada seluruh pegawai dengan beberapa program tertentu yang memang dimaksudkan untuk meningkatkan seluruh etos kerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari seluruh uraian yang telah disampaikan diatas maka dapat disimpulkan hal hal sebagai berikut

1. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar pengaruh tersebut bermakna semakin tinggi ko,petensi aka akan semakin tinggi kinerja yang akan dapat dicapai oleh para pegawai
2. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Takalar hasil ini mengindikasikan semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh para pegawai
3. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama kabupaten Takalar hal ini

- mengindikasikan semakin baik ketos kerja yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai
4. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompetensi, komitmen dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Takalar hal ini mengindikasikan pentingnya sinergi secara komprehensif untuk memastikan ketiga variabel tersebut dapat diimplementasikan dan diinternalisasikan karena telah terbukti jika ketiga variabel tersebut secara Bersama-sama akan dapat meningkatkan kinerja
 5. Penelitian ini menolak Hipotesis yang dibangun jika kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian ini menunjukkan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pada Pengadilan Agama Kabupaten Takalar adalah Variabel Etos Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Agusty, Ferdinand. (2014). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Untuk Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ambar, Teguh, Sulistiyani., & Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anniswaty, Hafid., Salim, Basalamah., dan Noer, Jihad, Saleh. (2021). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Pengadilan Agama di Sulawesi Selatan dan Barat. Jurnal tatakelola [Vol. 8 No. 2 \(2021\): Tata Kelola \(Juli - Desember\)](#)
- Barry, Cushway. (2002). The Fast-Track BMA Series, Human Resources Management. PT Elex Media Computindo Gramedia. Jakarta.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC health services research, 18, 1-9.
- Česnyienė, R. (2008). Globalization and human resource management. Ekonomika, 82, 41-56.
- Cut Zurnali, (2010), "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan". Penerbit Unpad Press. Bandung.
- Dinanti, Silvia. (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Niaga HI Tipikor Semarang. Tugas Akhir Universitas Negeri Yogyakarta.
- Panjaitan, Edison. (2018). Manajemen Sumber daya manusia. Pengembangan Bahan Ajar Magister manajemen. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Enang, Narlan, SAP, Puspita, Dewi, Sekar, Wati. (2022). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. Almanac Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 6 No 2 (2022): August DOI <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1910>
- Fauzan, Hakim., Dian, Esha., dan Latifa. (2021). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung. Jurnal Ekonomi Manajemen Vol7 No 1.

- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar.
- Firman, A. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resource*, 5(2), 365-376.
- Hardiyanti, Rizka. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I A Khusus. Tesis Magister. Universitas Sumatera Utara. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/54724>
- Hasibuan, Malayu, .S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu, .S. P, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hendrayanti. (2017). *Aplikasi dan Implikasi Penerapan Manajemen Sumber daya manusia*. Universitas Islam 45 Bekasi.
- Husein, Umar. (2003). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Gramedia. Jakarta.
- John, Whitmore. (1997). *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Jufrizen., & Virza, Erika. (2021). The Influence Of Work Ethick Work Engagement And Personality On Employee Performance. *International Journal of Economic Business Accounting Agriculture Management and Sharia Administration*. Volumes 1 No 1 (2021).
- K.D. Krisnawati., dan I.W. Bagia. (2021). Melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021.
- Lukmanul, Hakim. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan Vol 2 November 2011*.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Cetakan Ketiga. Bandung. Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. (2002). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nikmah, Hanum., Jino, Mintarto, Munandar., dan Joko, Purwono. (2020). The Influence of Competence and Knowledge Management On Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 18, No 2 (2020)*.
- Nursyirwan, Ikhwan. (2021). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin. E-Print UNSIKA. Repositori Universitas Islam Kalimantan.

- Rahesti, Halilintara., Achmad, Sobirin. (2022). The Influence of Training and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction Selekt Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen E-ISSN: 2829-7547 | Vol. 01, No. 05, 2022, pp. 1-22.
- Veithzal, Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Cetakan Pertama, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Timothy, A. (2012). Organizational Behavior Edition 15. Pearson Education . New Jersey.
- Robbins, Stephen, P. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta. Erlangga.
- Ronda, Juan, Akbar. (2017). Implementasi Konsep Manajemen Sumber Daya manusia Kontemporer. DAIDO Corporation. Cikarang Bekasi.
- Silvi, Zola, Fenia. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatra Utara. Jurnal Benefita 3 (1) Februari 2018 (76-83).
- Sinamo. (2016). Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta. Alfabeta.
- Suwila, Erpina., Adam, Idris., dan Masjaya. (2014). Pengembangan kemampuan Sumber Daya manusia dalam meningkatkan pelayanan publik di kantor kecamatan Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat. Laporan Karya Ilmiah Universitas Mulawarman.
- Tini, Apriani. (2015). Peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kab Serang. Jurnal Bina Praja. Vol 7 no 4 Edisi Desember 2015. (289-300).
- Tri, Indra, Wijaksana., Mahendra, Fakhri., Riska, Hernayanti, Pajar. (2021).The Influence of Work Ethic on Employee’s Performance of Small-Medium Enterprises Restaurant. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Monterrey, Mexico, November 3-5, 2021.
- Ulani, Yunus. (2017). Pengembangan Komunikasi Efektif. Bahan Ajar Perkuliahan Universitas Bina Nusantara Jakarta.
- Umar, Husein. (2005). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wan, Fauzan, Kurniawan. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat. Universitas Islam Riau.
- Wijaya, I., Firman, A., & Rakhman, B. Diskresi Sebagai Penerapan Nilai-Nilai Moralitas dan Etika Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- Yuyun. Yuniarti. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai Dalam Mengembangkan Sistem Informasi Akademik di STAIN Jurai Siwo. Jurnal Penelitian Ilmiah TAPIS Vol 1 No 02 2017.