

Pengaruh, Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Marware

Yunus Ayok^{1*)} ; Muhammad Idris²⁾ ; Maryadi³⁾

¹⁾ Kantor Distrik Marware Kabupaten Manokwari

^{2, 3)} Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

*Yunusayok11@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap Kinerja Pegawai Pada Distrik Warmare Kabupaten Manokwari, 2) Pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Pada Distrik Warmare Kabupaten Manokwari, 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Warmare Kabupaten Manokwari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan Teknik *explanatory research*. Lokasi penelitian adalah di Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari dengan total sampel yakni sebanyak 56 orang yang merupakan pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, 2) Secara parsial Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja, 3) Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja, 4) Secara simultan Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Kepemimpinan, 6) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 87.6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) sedangkan sisanya 13.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The influence of leadership, work ethic and work discipline individually (partial) on employee performance in Warmare District, Manokwari Regency, 2) The influence of leadership, work ethic and work discipline together (simultaneously) on Employee Performance in Warmare District, Manokwari Regency, 3) The most dominant variable affects employee performance in Warmare District, Manokwari Regency. This study uses a quantitative approach, with explanatory research techniques. The research location is at the Warmare District Office, Manokwari Regency with a total sample of 56 people who are employees at the Warmare District Office, Manokwari Regency. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that: 1) Leadership partially affects performance; 2) Partially Work Etos has an effect on performance, 3) Partially Work Discipline has an effect on performance, 4) Simultaneously Leadership, Work Etos and Work Discipline have a positive effect on performance, 5) The most dominant variable that affects performance is the Leadership variable, 6) The results of the coefficient of determination show that 87.6% of employee performance variables can be explained by independent variables, namely Leadership (X1), Work Etos (X2), Work Discipline (X3) while the remaining 13.4% is explained by other variables outside the model.

Keywords: *Leadership, Work Ethic, Work Discipline and Performance*

1. Pendahuluan

Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja.

Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Bachmasari (2013) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Menurut Moehirono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi, maka setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah peranan kepemimpinan. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, namun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para pegawainya. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin, 2006). Oleh sebab itu pimpinan dalam organisasi perlu mengupayakan berbagai hal supaya pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya secara maksimal. Pimpinan organisasi harus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya melalui berbagai aspek, antara lain melalui peningkatan etos kerja pegawai, disiplin kerja pegawai, yang didukung dengan kepemimpinan yang efektif dan demokratis sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dalam berbagai kondisi serta dengan tingkat kapasitas dan produktivitas kerja yang tinggi.

Disisi lain, faktor etos kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Toto Tasmara, (2012) Etos kerja 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. Tampubolon (2013) mengatakan bahwa “seseorang yang memiliki etos kerja yang cenderung tinggi harusnya dimiliki oleh semua karyawan. Hal ini dipandang sangat penting bagi sebuah organisasi, organisasi juga membutuhkan komitmen dan kerja keras yang baik dari setiap karyawan yang berkerja. Ketika pegawai dalam suatu organisasi tidak memiliki etos kerja yang baik maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja dan dampak buruknya bisa pemutusan kerja”.

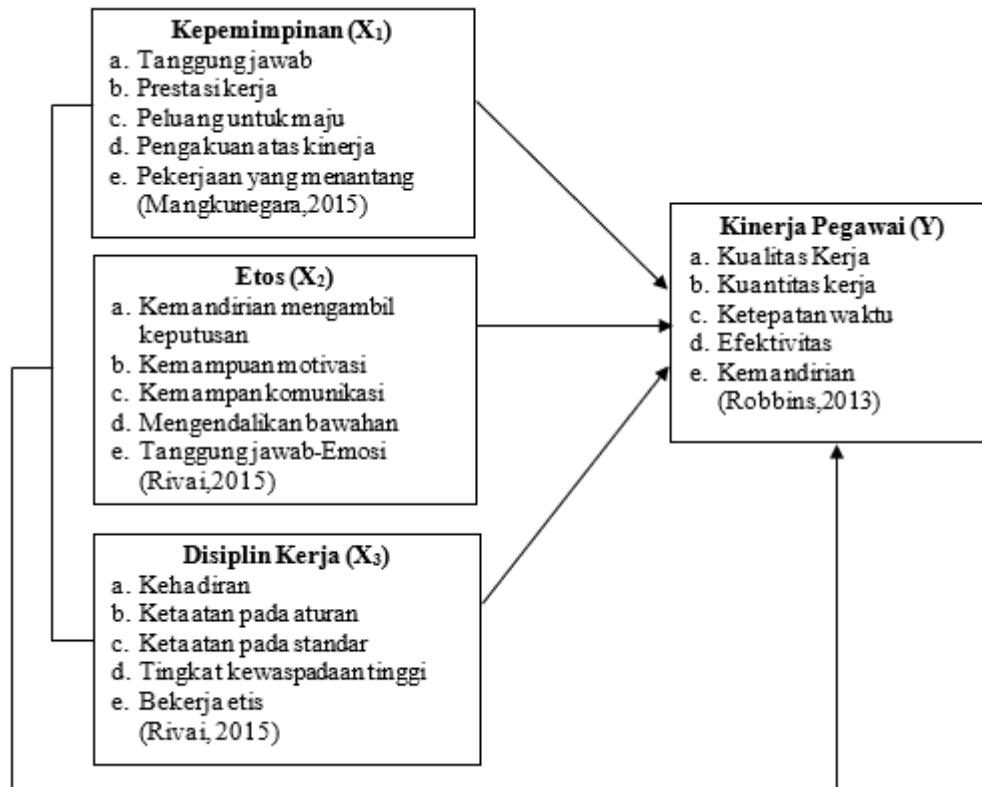
Peranan kedisiplinan juga sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Arianto, D., (2013) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. disiplin kerja menurut Wulandari, A., dan Alamanda, D.T. (2012) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Pentingnya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin ini telah dikemukakan oleh Hidayat (2016) dalam penelitiannya: Pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai (Studi empiris pada Dians Pertanian dan Peternakan Proinsi Banten). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Any Isvandiari (2018) tentang Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Fenomena yang terjadi secara global, kinerja aparatur (PNS) masih sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh belum maksimalnya penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berimbas pada kurangnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Demikian halnya kondisi ini berlaku pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari. Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari terdapat banyak kesenjangan dan permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja pegawai. Kesenjangan tersebut antara lain etos kerja belum berjalan dengan baik, disiplin kerja

pegawai masih rendah. Hal ini terbukti dari tingkat kehadiran pegawai masih tidak tepat waktu di kantor, demikian pula pulang kantor lebih cepat dari aturan jam kantor.

Permasalahan ini sangat perlu untuk dipecahkan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga secara berkelanjutan tugas dan fungsi dari Distrik Warmare Kabupaten Manokwari dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik sesuai harapan masyarakat. Olehnya itu, model penelitian ini digambarkan dalam kerangka konsep berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari.
2. Ada pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari.
3. Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari.
4. Ada pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan Teknik *explanatory research*, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih (Sugiyono, 2011). Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai

variabel dependen yang diukur dengan lima indikator (mengadopsi dari pandangan Robbins, 2013), dan variabel motivasi kerja (X1) dengan lima indikator (menurut Mangkunegara, 2015), disiplin kerja (X2) dengan lima indikator (mengadopsi pandangan Rivai, 2015), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen dengan lima indikator (mengadopsi pandangan Rivai, 2015). Rancangan penelitian yang digunakan adalah survey, yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari.

Penelitian ini menggunakan Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk teknik pengukuran item dalam angket menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner disebarakan kepada seluruh responden sebanyak 56 orang yang dijadikan sebagai sampel. Model regresi yang dipakai untuk penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, dan X3) dengan variabel dependen (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi berganda dan output table pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25,0 dalam bentuk output model summary, ANOVA (uji F), serta coefficient (uji t). Pertama merupakan hasil Uji Koefisien Determinasi, dimana hasil uji disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0,876 Nilai ini menunjukkan bahwa 87.6% .Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkna bahwa 87.6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) sedangkan sisanya 13.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Setelah dilakukan analisis koefisien determinaaas, maka selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics
							Tolerance VIF
1	(Constant)	-3.393	1.391		-2.439	.018	
	Kepemimpinan	.442	.092	.407	4.831	.000	.337 2.971
	Etos Kerja	.228	.088	.214	2.590	.012	.350 2.858
	Disiplin Kerja	.414	.081	.402	5.131	.000	.389 2.570

Sumber data di olah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -3.393 + 0.407_{X1} + 0.214_{X2} + 0.402_{X3} + 0.352$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Etos Kerja

X3 = Disiplin Kerja

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah (-3.393) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-3.393)
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan adalah 0.407 artinya jika variabel Kepemimpinan(X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.407%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja
3. Nilai koefisien regresi Etos Kerja adalah 0.214 artinya jika variabel Etos Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan(X1), Disiplin Kerja (X3) dan constanta adala 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.214%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,402 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan(X1), Etos Kerja (X2) dan constanta adala 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,402%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja

Kemudian, dilakukan uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) yang ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 2. Tabel ANOVA (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2180.814	3	726.938	122.174	.000 ^b
	Residual	309.401	52	5.950		
	Total	2490.214	55			

Sumber data di olah (2021)

Berdasarkan Tabel. 2 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 122.174 lebih besar daripada 2,54 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (122.174 > 2,54).

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t dan uji F diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.831 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.831 > 2.003$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0.05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis I di terima.

Menurut Gering, Supriyadi dan Triguno, (2001) Kepemimpinan adalah falsafah dengandi dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang berwujud sebagai kerja atau bekerja. Hadari Nawawi (2003) Kepemimpinan adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Miftahuddin (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan Kepemimpinan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.590 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.590 > 2.003$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Etos Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.012 < 0.05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Etos Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Mufidahtul Fitri (2018) tentang variabel kepemimpinan transformasional, Etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Operasional PT. Trans Papua Jaya Surabaya. Hasil yang di capai dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut telah mendukung penelitian yang dilakukan (Sri & Ade, (2018) terkait studi pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja, yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja, karena etos kerja yang baik dalam perusahaan sudah dipahami oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya seperti suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan pegawai yang bekerja di dalam perusahaan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 5.131 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.003. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 5.131 > 2.003$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0.05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Yakub (2014). Yakub menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4) Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 122.174 lebih besar daripada 2,54 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai F hitung > F tabel. Dengan demikian diperoleh F hitung > F tabel ($122.174 > 2,54$) Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu 1) Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja; 2) Secara parsial Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja; 3) Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja; 4) Secara simultan Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Kepemimpinan; 6) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 87.6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) sedangkan sisanya 13.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Referensi

- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Bawono, Anton. 2013. Multivariate Analysis dengan SPSS. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Cahyono, Budhi dan Suharto. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Dharma, Kusuma Kelana..2011. Metodologi Penelitian Keperawatan : Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian, Jakarta, Trans InfoMedia.
- Handoko, 2014, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE,. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kusumastuti Sari; Suptmi dan Perdana Satria .2014. Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. Fekon Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Robbins, S. 2013. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. 2012. Latihan SPSS Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Komputindo.
- Sedarmayanti, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Pertama. Bandung: CV. Alfabeta.

