

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat

Andi Elviani¹⁾ ; Salmia Jumri²⁾

^{1,2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana
*andielvianippkhh@gmail.com **

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan etos kerja secara sendiri-parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat, 2) Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat, 3) Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja; 2) Secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, 3) Secara parsial Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja, 4) Secara simultan Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, 5) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 87.4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja (X3) sedangkan sisanya 12,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Disiplin, Etos Kerja dan Kinerja.*

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The influence of leadership, discipline and work ethic individually on the performance of the State Civil Apparatus at the Transportation Service of West Sulawesi Province, 2) The influence of leadership, discipline and work ethic simultaneously on the performance of the State Civil Apparatus at the Department of Transportation. West Sulawesi Province, 3) Analyzing the most dominant variables influencing the performance of the State Civil Apparatus at the Transportation Service of West Sulawesi Province. The results of the study show that: 1) Leadership partially affects performance; 2) Partially Work Discipline has no effect on performance, 3) Partially work ethic has an effect on performance, 4) Simultaneously Work Discipline Leadership and work ethic have a positive effect on performance, 5) The coefficient of determination shows that 87.4% of employee performance variables can explained by the independent variables, namely Leadership (X1), Work Discipline (X2), Work Ethic (X3) while the remaining 12.6% was explained by other variables outside the model.

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

1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting karena menentukan pencapaian tujuan instansi pemerintahan daerah. ASN sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah dikarenakan ASN sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. SDM aparatur adalah dimensi dan unik dibanding mengelola *resources* yang lain. Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan/ *manage* yang berbeda pula untuk setiap personalnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber daya- sumber daya

lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

Kinerja atau *performance* merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu departemen yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu kelompok (Yulianti, et al, 2017). Menurut Rahadi, (2010) kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Untuk meningkatkan kinerja ASN pada setiap organisasi pemerintah, maka banyak factor yang mempengaruhi atau harus dibenahi dalam upaya peningkatan kinerja tersebut. Di antaranya adalah aspek kepemimpinan, bagaimana seorang pimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik, aspek disiplin kerja ASN yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta etos kerja dari ASN sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Kepemimpinan seseorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi pimpinan dengan bawahan perlu lebih ditingkatkan dan kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja. Karena tingkat kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai (Rohmatia, et al.,2019).

Pentingnya kepemimpinan ini dikemukakan juga oleh Yekti (2012), dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Timur*, dimana Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Putri (2018), juga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping kepemimpinan, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN dalam suatu instansi. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa adanya disiplin dan motivasi, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Karunia, 2017).

Pentingnya disiplin kerja ini dikemukakan oleh Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016), dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Untuk meningkatkan disiplin kerja ASN, diperlukan juga etos kerja ASN yang baik.

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, Darodjat,2015). Secara sederhananya, etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan

produktivitas milik seseorang. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitupun sebaliknya.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002). Menurut Panji Anoraga (2001:29), etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Menurut Madjid (2000:410), etos kerja ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.

Pentingnya etos kerja ini dikemukakan oleh Darodjat, (2015) bahwa 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. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku etos kerja (Darodjat, 2015). Etos kerja memiliki tiga fungsi (Darodjat, 2015) yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas.

Pada dasarnya kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam melakukan pengukuran disiplin kerja ASN yang bersifat konkrit dan dapat terukur, maka indikator yaitu: (1) Ketepatan waktu, (2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. (3) Tanggung jawab yang tinggi. (4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. (Soejono, 2012).

Hal ini sejalan dengan penelitian Happy Y. Mogot, Christoffel. Kojo, Victor P.K Lengkong (2019) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN.Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi serta Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Fenomena yang ada saat ini pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat terkait dengan kepemimpinan, disiplin dan etos kerja dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal, disiplin dan etos kerja ASN masih rendah, hal ini terlihat dari tugas-tugas yang seharusnya dilaksanakan tepat waktu sering masih lambat diselesaikan.

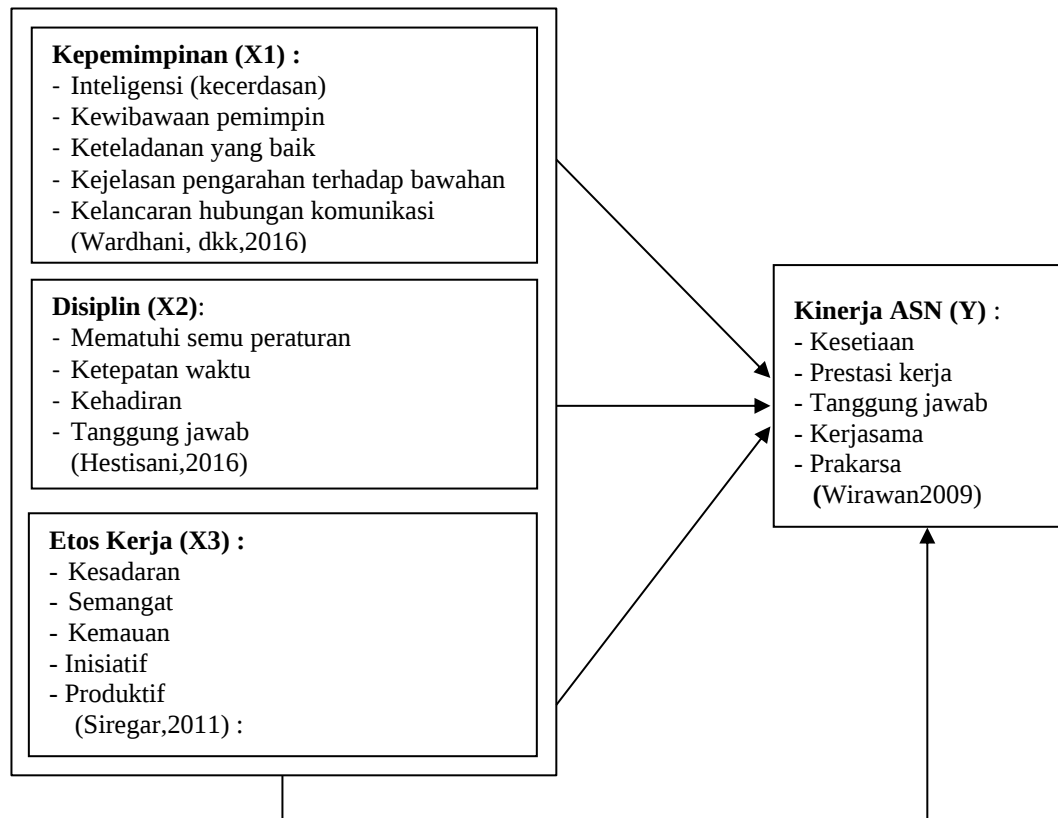
Masih ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, hal menunjukkan lemahnya disiplin dan etos kerja sehingga membawa konsekuensi negatif terhadap pencapaian kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat.

Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja yang masih rendah. Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pengembangan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial.

Oleh sebab itu peran pimpinan masih perlu ditingkatkan dalam meningkatkan disiplin dan etos kerja ASN, sekaligus memberikan punishment kepada ASN yang malas masuk kantor, diharapkan ASN mempunyai disiplin yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab yang ditandai oleh

berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan sehingga tugas dan tanggung jawab sebagai ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat dapat meningkat, sehingga kinerja ASN juga dapat meningkat secara signifikan.

Dukungan empirik terhadap kuatnya pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara telah dikemukakan oleh beberapa peneliti antara lain Sutedjo dan Kempa (2017), Sabban (2018), Sabban & Masyadi (2020). Meskipun demikian, terdapat perbedaan hasil dimana disiplin kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Putri & Fachmi, 2022).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat.
- H2 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat.
- H3 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat.
- H4 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, disiplin dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat.
- H5 :** Etos Kerja variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini atermasuk metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Echdar (2017), Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini, akan meneliti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus-rumus statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua ASN di Dinas Perhubungan Propinsi Sulawesi Barat sebanyak 60 orang. Oleh karena populasinya di bawh 100 orang maka menurut ketentuan semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh), jadi sampel peneltian ini sebanyak 60 orang.

Analisis Data

Analisis regresi ganda digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunannya) variabel dependen (kinerja pegawai), bila dua atau lebih variabel independent (kepemimpinan, disiplin dan etos kerja) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)". Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja ASN

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin

X₃ = Etos Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e = Korelasi Tunggal

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Kepemimpinan)	X1.1	0.872	0.254	0,000	Valid
	X1.2	0.938	0.254	0,000	Valid
	X1.3	0.736	0.254	0,000	Valid
	X1.4	0.889	0.254	0,000	Valid
	X1.5	0.923	0.254	0,000	Valid
	X1.6	0.911	0.254	0,000	Valid
X2 (Disiplin)	X2.1	0.885	0.254	0,000	Valid
	X2.2	0.920	0.254	0,000	Valid
	X2.3	0.943	0.254	0,000	Valid
	X2.4	0.923	0.254	0,000	Valid
X3 (Etos Kerja)	X3.1	0.916	0.254	0,000	Valid
	X3.2	0.888	0.254	0,000	Valid
	X3.3	0.923	0.254	0,000	Valid
	X3.4	0.943	0.254	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0.929	0.254	0,000	Valid
	Y2	0.925	0.254	0,000	Valid
	Y3	0.941	0.254	0,000	Valid
	Y4	0.924	0.254	0,000	Valid
	Y5	0.939	0.254	0,000	Valid

Sumber data di olah (2023)

Beraskan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.254 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2), Etos Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.736 – 0.943. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.254 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kepemimpinan, Disiplin, Etos Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Kepemimpinan (X1)	0.936	0.6	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0.937	0.6	Reliabel
3	Etos Kerja (X3)	0.937	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.962	0.6	Reliabel

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan, Disiplin, Etos Kerja dan Kinerja pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 3. Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.942	1.195		-2.462	.017		
	Kepemimpinan (X1)	.514	.062	.575	8.226	.000	.462	2.166
	Disiplin (X2)	.145	.074	.111	1.950	.056	.690	1.449
	Etos kerja (X3)	.548	.118	.364	4.659	.000	.369	2.713

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh model persamaanregresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = -2.942 + 0.514_{X_1} + 0.145_{X_2} + 0.548_{X_3} + 0.354$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin

X3 = Etos 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 (-2.942) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kepemimpinan, Disiplin, Etos Kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-2.942).
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan adalah 0.514 artinya jika variabel Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin (X2), Etos Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.514%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin adalah 0,145 artinya jika variabel Disiplin (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,145 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Etos Kerja adalah 0,548 artinya jika variabel Etos Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan(X1), Disiplin (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,548 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1564.587	3	521.529	129.145	.000 ^b
	Residual	226.147	56	4.038		
	Total	1790.733	59			

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 129.145 lebih besar daripada 2,53 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (129.145 > 2,53) **maka hipotesis IV diterima.**

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh independen Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2), dan Etos Kerja (X3) Terhadap variable dependen Kinerja (Y). Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 5. berikut ini :

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja	Diterima
H2	Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja	Ditolak
H3	Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja	Diterima
H4	Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja	Diterima

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 8.226 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.000 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 8.226 > 2.000, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 > 0,05$. Karena sig. > α , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 1.950 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.000. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = 1.950 < 2.000, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,056 > 0,05$. Karena sig. > α , maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin secara parsial (individu) tidak berpengaruh terhadap kinerja.

c. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 5.291 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 5.291 > 2.010$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. 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 Etos Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

d. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 129.145 lebih besar daripada 2,53 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($129.145 > 2,53$). Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja.

e. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Budaya Kerja (X1), karena $\beta = 0,575$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Budaya Kerja (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 ($0,000 < 0,05$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,575$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1) Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$. 2) Variabel Disiplin berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja di pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.056 < 0,05$. 3) Variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$. 4) Variabel Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$. 5). Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Etos Kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil analisa di mana nilai X3 (Etos Kerja), karena $\beta = 0.548$ dan P value = 0,000. Karena nilai β (X3) yang paling besar dan nilai (P value $0,000 < 0,05$), maka variabel Etos Kerja (X3) yang paling dominan.

Referensi

- Astadi Pangarso & Putri Intan Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori & Terapan/Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 2016.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Karunia, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 9, No.2 (diakses 21 Maret 2020).
- Putri, N. V., & Fachmi, M. (2022). Determinan Kinerja ASN pada Organisasi Perangkat Daerah melalui Employee Engagement: Pendekatan Structural Equation Model. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 213-222.
- Putri, W. A. (2018). Determinasi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rohmatiah, A., & Anggarini, N. S. (2019). Analisis Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pengawasan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Kota Mojokerto. *Yustisia Merdeka Jurnal Ilmu Hukum (Online)*, Vol. 5 No. 1 Maret 2019. (<http://www.yustisia.unmermadium.ac.id>, Diakses 16 Maret 2020).
- Sabban, Y. A. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel dalton makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 7(4).
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar. *Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Yekti, S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, (Online) Vol.1 No.2 Desember 2012. (<http://e-journals.unmul.ac.id/>, Diakses 13 Maret 2020).
- Yulianti, R. N., Hendriani, S., & Maulida Yusni. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau. *Procuratio (Online)*, Vol. 5, No. 2, Juni 2017.

