



Pengaruh Etos Kerja Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka

Yuliana Ngole

Universitas Nusa Nipa

Walter Obon

Universitas Nusa Nipa

Yustina Olivia Da Silva

Universitas Nusa Nipa

Korespondensi penulis: yuyunnngole@gmail.com

Abstract: *This research aimed to (1) determine the description of employee performance, work ethic and capabilities of Human Resources at the Civil Registry and Population Office of Sikka Regency, and (2) determine the influence of work ethic and Human Resources capabilities on employee performance both partially and simultaneously. The population in this research were 55 employees who worked at the Civil Registry and Population Office of Sikka Regency. The sample used the saturated sample technique. Data was collected through census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using a descriptive method, namely multiple linear regression. Hypothesis testing through the F test and t-test. The findings of the descriptive analysis revealed that the variables of employee performance, work ethic, and Human Resources capabilities were quite good. The results of the t-test showed that the work ethic variable had no significant influence and the ability of Human Resources had a significant value on employee performance. The results of the F test showed that the variables of work ethic and Human Resources capabilities simultaneously had a significant influence on employee performance. The coefficient of determination was 0.477 which indicated the contribution of the work ethic and Human Resources variables on employee performance of the Civil Registry and Population Office of Sikka Regency was 22.7%*

Keywords: *Work Ethic, Human Resource Capabilities, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, etos kerja dan kemampuan sumber daya manusia; (2) mengetahui pengaruh etos kerja dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka, berjumlah 55 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, etos kerja dan kemampuan sumber daya manusia dikategorikan cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Etos Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Etos Kerja dan Kemampuan sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi determinasi sebesar 0,477 yang berarti bahwa kontribusi variabel etos kerja dan kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 22,7% pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

Kata kunci: Etos Kerja, Kemampuan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Sikka merupakan salah satu instansi di lingkungan pemerintahan yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah melalui penataan sistem informasi administrasi kependudukan pencatatan sipil. Instansi pemerintah yang bertugas

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 30, 2023; Accepted September 27, 2023

* Yuliana Ngole, yuyunnngole@gmail.com

menyediakan berbagai macam identitas kependudukan seperti kartu keluarga (KK), kartu tanda penduduk elektronik (E-KTP), akta kelahiran, akta kematian, dan hal-hal yang bersangkutan dengan pindah datang penduduk beserta pengurusan identitasnya. Sumber daya manusia, salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau instansi pemerintah sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. (Siagian, 2020:21). Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya (Latifa *et al*, 2018:141).

Hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Rejeki (2020:122) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas pegawai sangat ditentukan oleh potensi yang dimiliki pegawai itu sendiri. Namun sebaik apapun potensi yang dimiliki oleh pegawai tidak akan dapat lebih berkembang jika tidak didukung oleh sistem manajemen perusahaan yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat wibowo (2011:141) yang menyatakan bahwa terdapat enam indikator yaitu, motivasi, produktivitas kerja, absensi, umpan balik, kepuasan kerja dan komitmen.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka, maka dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 Pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

| No | Indikator | STS (1) | | TS (2) | | KS (3) | | S (4) | | SS (5) | | Skor Aktual | Skor Ideal | Skor Total |
|---------------|---------------------|---------|---|--------|----|--------|----|-------|----|--------|----|-------------|------------|--------------|
| | | F | N | F | N | F | N | F | N | F | N | | | |
| 1 | Absensi | 2 | 2 | 7 | 14 | 8 | 24 | 8 | 32 | 5 | 25 | 97 | 150 | 64,67 |
| 2 | umpan balik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 72 | 12 | 60 | 132 | 150 | 88,00 |
| 3 | produktivitas kerja | 0 | 0 | 3 | 6 | 4 | 12 | 13 | 52 | 10 | 50 | 120 | 150 | 80,00 |
| 4 | kepuasan kerja | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 9 | 18 | 72 | 6 | 30 | 115 | 150 | 76,67 |
| 5 | motivasi | 0 | 3 | 3 | 6 | 3 | 9 | 14 | 56 | 10 | 50 | 121 | 150 | 80,67 |
| 6 | komitmen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 68 | 13 | 65 | 133 | 150 | 88,67 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | 718 | 900 | 79,78 |

SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 15 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktual = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktual/Skor Ideal) x 100%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 718 dari skor ideal 900 atau dengan persentase 79.78%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 20.22% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

Permasalahan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Etos Kerja. Menurut Sinamo (2011) dalam Rahman (2019:2) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Selain Etos Kerja, faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka adalah Kemampuan Sumber Daya Manusia. Menurut Robbins (2006) dalam Kasyfiatie *et al* (2016:21) Kemampuan sumber daya manusia diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Fauzi (1995) dalam Juru *et al* (2022:3) “kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”. Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2012) dalam Selvin *et al* (2023:3) menyatakan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Whitmore (1997) dalam Uno dan Lamatenggo (2012) dalam Wellem *et al* (2020:3) secara sederhana mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian ini menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minimum untuk berhasil.

Menurut Mulyadi (2007) dalam Transilvanus *et al* (2023:36) Kinerja organisasi adalah keberhasilan personel, tim atau organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Sedangkan menurut Obon (2014:11)

Kinerja adalah hasil akhir dari suatu firma yang diperoleh sebagai akibat dari sejumlah aktivitas internal. Setiap perusahaan menyadari bahwa ada kebutuhan untuk memanfaatkan sumber daya perusahaan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang memberi arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Sedangkan Menurut Moehariono (2014) dalam Musthofa (2022:138) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang karyawan yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dapat menyalurkan semangat kerja tersebut kepada tim, atasan bahkan teman-temannya. Indikator Etos Kerja menurut Sinamo (2011) dalam Megawati (2020:235) yaitu: penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, disiplin, tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan.

Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sumber daya manusia menurut Robbins (2006) dalam Kasyfiatie *et al* (2016:21) diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kasanuddin (2011:18) mengatakan bahwa indikator dari kemampuan sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan, Pendidikan, Memahami bidangnya, Semangat kerja, Kemampuan perencanaan pengorganisasian.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Kemampuan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Etos Kerja dan Kemampuan Sumber daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yang bersifat Asosiatif Populasinya adalah pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka yang berjumlah 55 pegawai. Teknik Sampling Jenuh, yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Istilah lain untuk sampel jenuh yaitu sensus,

dimana sampelnya adalah 55 Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka merupakan salah satu dinas pemerintah daerah yang mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Penyelenggaraan pemerintah daerah yang ditandai dengan di tetapkannya Peraturan Bupati Kabupaten Sikka No 37 Tahun 2016 tentang kedudukan dan pencatatan sipil.

1. Uji Validitas

Variabel etos kerja (X_1), terdiri atas 10 item pernyataan, variabel kemampuan sumber daya manusia (X_2) terdiri dari 8 pernyataan dan variabel kinerja pegawai (Y) terdiri atas 12 item pertanyaan. Hasil uji validitas dengan menggunakan program *SPSS.25*, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

| No Item | Coefisien Korelasi | | | Kriteria uji validitas | Keterangan |
|---------|--------------------|-------------------------------|-----------------|------------------------|------------|
| | Etos Kerja | Kemampuan sumber daya manusia | Kinerja Pegawai | | |
| 1 | 0,814 | 0,723 | 0,423 | 0,30 | Valid |
| 2 | 0,692 | 0,859 | 0,426 | 0,30 | Valid |
| 3 | 0,761 | 0,741 | 0,662 | 0,30 | Valid |
| 4 | 0,673 | 0,836 | 0,369 | 0,30 | Valid |
| 5 | 0,688 | 0,810 | 0,541 | 0,30 | Valid |
| 6 | 0,797 | 0,769 | 0,300 | 0,30 | Valid |
| 7 | 0,743 | 0,719 | 0,610 | 0,30 | Valid |
| 8 | 0,747 | 0,462 | 0,639 | 0,30 | Valid |
| 9 | 0,805 | | 0,486 | 0,30 | Valid |
| 10 | 0,864 | | 0,388 | 0,30 | Valid |
| 11 | | | 0,349 | 0,30 | Valid |
| 12 | | | 0,312 | 0,30 | Valid |

Koefisien Korelasi $> 0,30 = \text{Valid}$

(Sumber : hasil olah data)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan pada seluruh item pernyataan untuk variabel etos kerja, kemampuan sumber daya manusia dan kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian maka pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Variabel etos kerja (X_1), terdiri atas 10 item pernyataan, variabel kemampuan sumber daya manusia (X_2) terdiri dari 8 pernyataan dan variabel kinerja pegawai (Y) terdiri atas 12 item pertanyaan. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS.25*, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

| Variabel | Cronbach's Alpha Based On Standardized Items | Jumlah Item | Keterangan |
|-------------------------------|--|-------------|------------|
| Kinerja Pegawai | 0.656 | 12 | Reliabel |
| Etos Kerja | 0.917 | 10 | Reliabel |
| Kemampuan Sumber Daya Manusia | 0.883 | 8 | Reliabel |

(Sumber : hasil olah data)

Hasil uji reliabilitas variabel etos kerja, kemampuan sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* melebihi persyaratan minimal 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua kuesioner dari ketiga variabel ini adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

3. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel Etos Kerja adalah 59,78% dengan kategori cukup baik; (2) persentase skor total untuk variabel kemampuan sumber daya manusia adalah 64,77% dengan kategori cukup baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 60,30% dengan kategori cukup baik.

4. Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas untuk melihat normal tidaknya data dengan menggunakan program SPSS.25. Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| | Unstandardized Residual |
|------------------------|-------------------------|
| N | 55 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.200 |

Sumber: Hasil olah data

Dari hasil pengolahan data pada Tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

5. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS.25, dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil pengujian multikolinearitas

| No | Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----|-----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| 1. | Etos Kerja | 0,986 | 1,014 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| 2. | Kemampuan Kerja | 0,986 | 1,014 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

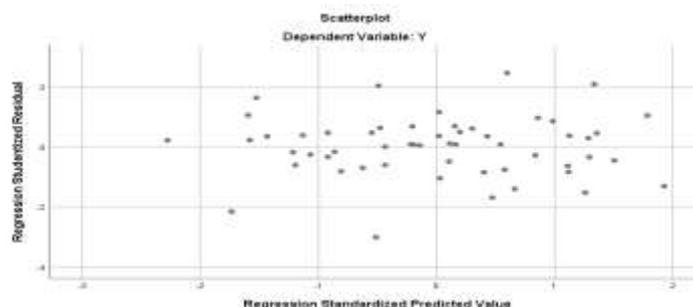
Sumber : Hasil olah data

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas tabel diatas diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS.25 dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Sumber: Hasil olah data

Pada Scatterplot gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun dibawah titik nol dan tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas). Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (homokedastisitas).

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS.25, dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel Uji Hipotesis Simultan (Uji F) ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| 1 | Regression | 389,930 | 2 | 194,965 | 7,644 | 0,001 ^b |
| | Residual | 1326,251 | 52 | 25,505 | | |
| | Total | 1716,182 | 54 | | | |

Sumber: Hasil olah data

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F-hitung sebesar 7,644 dengan nilai signifikan sise besar 0,001. Cara menguji hipotesis uji F adalah 1. artinya naik-turunnya nilai kinerja sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel etos kerja (X1) dan kemampuan sumber daya manusia (X2). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel etoa kerja (X1) dan kemampuan sumber daya manusia (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS.25, dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel Analisis regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance |
| (Constant) | 20,264 | 4,488 | | 4,515 | 0,000 | |
| X1 | 0,189 | 0,121 | 0,192 | 1,567 | 0,123 | 0,986 |
| X2 | 0,396 | 0,118 | 0,414 | 3,374 | 0,001 | 0,986 |

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan analisis data pada tabel diatas uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat nya adalah sebagai berikut:

1. Variabel etos kerja (X1)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung dengan nilai signifikan sebesar 0,123. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).

2. Variabel kemampuan sumber daya manusia (X2).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS.25, didapatkan hasil R² yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel Koefisien determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,477 ^a | 0,227 | 0,197 | 5,05023 | 1,819 |

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) adalah sebagai berikut: nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,477, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,40-0,599 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja (Y) diinterpretasikan “Cukup “.

Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,123. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,567 < 2,01, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel etos kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ananda pada tahun 2022 dalam penelitian dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Multi Jayamas Engineering di Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,374 > 2,01, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel kemampuan sumber daya manusia (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Dalam fungsi operasional manajemen, kemampuan merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan sangat diperhatikan. Kemampuan pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Penelitian sebelumnya dari Wahyudiati *et al* (2018) yang mampu membuktikan bahwa kemampuan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Etos Kerja dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $F_{hitung} > F_{tabel}$ 7,644 > 3,20, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis

nol (H_0), bahwa secara simultan etos kerja (X_1) dan kemampuan sumber daya manusia (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Etos kerja dan kemampuan sumber daya manusia merupakan dua hal yang sangat berbeda namun saling berkaitan, jika di dalam sebuah organisasi memiliki etos kerja yang baik, maka pasti akan di dorong dengan Sumber Daya manusia yang baik, profesionalisme dan tanggung jawab terhadap pekerja masing-masing. Sehingga dengan adanya Etos Kerja yang baik dan kemampuan sumber daya manusia, mampu meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Hal tersebut di dukung oleh penelitian terdahulu Nurraya, & Widodo, (2022) yang menyatakan etos kerja dan Kemampuan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel etos kerja adalah 59,78% dengan kategori cukup baik; (2) Persentase skor total untuk variabel kemampuan sumber daya manusia adalah 64,77% dengan kategori cukup baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 60,30% dengan kategori cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel etos kerja dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan kemampuan sumber daya manusia mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka adalah 42,2%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka disarankan untuk: Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki kemampuan sumber daya manusia. Pimpinan diharapkan dapat menyesuaikan kemampuan pegawai dengan posisi kerja dan melakukan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga pegawai dapat memahami bidangnya.
2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang belum diikut

sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

REFERENSI

- Ananda, V. S. (2022). *Pengaruh etos kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Jayamas Engineering di Medan*: Skripsi tidak diterbitkan. Medan: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
- Juru, P., Muda, V. A., Da Silva, Y. O., Carcia, M. S. M., & Yuliana, M. (2022). Analisis kinerja organisasi dengan menggunakan pendekatan balanced scorecard pada Kelurahan Kabor Kabupaten Sikka. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 19(1), 75-87. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Kasanuddin, M. (2011). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi terhadap kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*: Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Walisongo.
- Kasyfiatie, M., Rasyidi, R., & Taharuddin, T. (2016). Pengaruh kemampuan teknis, kemampuan manajerial, kemampuan perilaku dan kemampuan konseptual terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. 5(1), 20-24. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Latifa, Suhartono, & Novianti. (2018). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo. *ACTON*. 14(2), 141-160. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Megawati, M., & Ampauleng, A. (2020). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*. 5(2), 231-242. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Mustofa, A. S. (2022). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Guru di MTSN 1 Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*. 1(3), 136-152. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Nurraya, N., & Widodo, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan operasional PT. Madia Asriprima Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. 2(2), 83-94. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Obon, W., & Sugiono, S. (2014). *Mengembangkan kualitas strategi bersaing yang berdampak pada kinerja perusahaan (Studi pada UKM Penggilingan Batu Putih di Kabupaten Pati dan Jepara)*: Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Rahman, A. (2019). *Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar*: Skripsi tidak diterbitkan. Pekanbaru: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rejeki, P. W. A. (2020). Model talent management di beberapa negara dan perusahaan di Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*. 19(1), 121-152. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.

- Selvin, E. N., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*. 1(2), 121-132. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*. 3(1), 20-26. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Transilvanus, V. E., Tonce, Y., Juru, P., Dince, M. N., & Sea, M. N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Sikka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 4(1), 35-42. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Wahyudi, R. (2021). *Analisis karakteristik pimpinan, tekanan kerja dan evaluasi kinerja terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pringsewu tahun 2020*: Skripsi tidak diterbitkan. Lampung: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pringsewu.
- Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Doncellino, Y. C. (2020). Analisis kinerja karyawan dengan menggunakan performance analysis quadrant (PAQ) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sikka. *"PROJEMEN" Jurnal Program Studi Manajemen*. 7(1), 1-20. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Wibowo. (2011) *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.