



ANALISIS KEMAMPUAN SDM, ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI PAPUA BARAT

Allan Leonard Teljoarubun¹, Mukhtar Hamzah², Giri Dwi Nanda³, Maria Yertas⁴

ITB Nobel Indonesia^{1, 2, 3}

Universitas Caritas Indonesia⁴

mariayertas@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The influence of HR capabilities on employee performance, 2) The effect of work ethic on employee performance, 3) The influence of work culture on employee performance, 4) The influence of HR capabilities, work ethic and work culture simultaneously on employee performance, 5) The variable that has the most dominant influence on the performance of employees at the Office of Manpower and Transmigration of West Papua Province. The population of this study was 50 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.

The results showed that: 1) HR capability has a positive and significant effect on employee performance, 2) Work Ethics has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work Culture has a positive and significant effect on employee performance, 4) HR Capability Variables, Work Ethics and Work Culture simultaneously has a significant effect on Performance variables, 5) The most dominant variable that influences performance is the Work Ethic variable.

Keywords: *HR Capabilities, Work Ethics, Work Culture and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pegawai diharapkan selalu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dalam organisasi tempat bekerjanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika Prawirosentono dalam Ganap bahwa hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan.

Untuk peningkatan kinerja pegawai, maka banyak factor yang dapat dilakukan dan ditingkatkan, antara lain kemampuan sumber daya manusia, etos kerja dan budaya kerja. Menurut Robert Kreitner (2005) “kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang”. Wursanto (2013) mengatakan bahwa “kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya”

Menurut Mc Shane dan Glinow dalam Buyung (2012), “*ability the natural aptitudes and learned capabilities required to successfully complete a task* (kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas)”. Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para pegawai mempelajari tugas-tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya dengan lebih baik. Pentingnya kemampuan karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pentingnya kemampuan SDM ini dikemukakan oleh I Putu Abdi Widyanata, I Wayan Mendra, Tjok Istri Sri Harwathy (2022) dalam penelitiannya tentang Pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada bawastu provinsi Bali. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Wardani, Aprina. (2017) juga menyimpulkan bahwa kemampuan kerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Etos kerja sering diartikan sebagai perilaku kerja yang etis menjadikan kebiasaan kerja yang berporoskan etika atau dengan nama lain yang lebih sederhana, etos kerja yaitu semua kebiasaan yang baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Etos kerja dalam organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinankeyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar yang menjadi dasar perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia di dalam organisasi atau konteks sosialnya. Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas.

Pentingnya etos kerja ini dikemukakan oleh Supraman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati (2019) dalam penelitiannya Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur, di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rian Oztary Hardiansyah (2017) tentang Pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang), menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain kemampuan SDM dan etos kerja ada juga faktor lain yang mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu budaya kerja. Budaya merupakan suatu ciri khas atau pembeda perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi. Budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Budaya sendiri merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari.

Menurut Robbins dalam Tika (2018) menyatakan bahwa budaya kerja adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Menurut Deal dan Kennedy dalam Tika (2016) terdapat lima unsur yang mempengaruhi terhadap pembentukan budaya kerja, yaitu sebagai berikut: Lingkungan usaha, Nilai-nilai, Pahlawan, Ritual, Jaringan budaya. Unsur-unsur tersebut harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk dibentuk dan menerapkan nilai yang merupakan keyakinan dasar yang dianut bersama demi hasil suatu pencapaian tujuan organisasi.

Oleh sebab itu budaya kerja harus dibentuk, diterapkan, dan dikembangkan dengan baik dalam organisasi, karena budaya kerja merupakan pembentukan sifat, pola perilaku, dan nilai-nilai yang harus dipelajari, yang dimiliki semua anggota organisasi, dan diwariskan turun temurun dengan generasi berikutnya bukan terciptanya dengan sendirinya, melainkan dibentuk terlebih dahulu. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Pentingnya budaya kerja ini dikekukakan oleh Susetyo (2018) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, demikian juga budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Wahyu Firmansyah Hasing, Sulkarnain (2019) menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel budaya kerja, kompensasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat sesuai dengan Peraturan Gubernur Papua Barat Nomor 18 Tahun 2009 mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang kependudukan, tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas – tugas lain yang dibebankan oleh gubernur. Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi, perumusan kebijakan teknis dibidang Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi lingkup Pemerintah Provinsi Papua Barat, pelaksanaan tugas lain dibidang Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tentu masih terdapat kekurangan dan keluhan-keluhan yang dihadapi oleh pegawai pada Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat, sehingga Dinas Kependudukan Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Papua Barat harus menemukan solusi yang baik dan tepat untuk menjawab keluhan-keluhan yang selama ini terjadi.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama bekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, masih ada pegawai yang pengetahuan, kemampuan, dan etos kerja serta sikap kerja masih rendah, masih ada 9 (sembilan) orang pegawai yang tingkat pendidikannya SD-SMP (16,07%). Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian pegawai yang tidak produktif, tidak adanya pelatihan untuk staf, tidak profesionalnya dalam pelayanan kepada masyarakat, ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, menunggu perintah atasan. Masih adanya pegawai yang kurang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya, seperti tingkat kemampuan SDM yang masih rendah, etos kerja dalam bekerja di kantor masih sangat rendah. Untuk mengatasi fenomena ini maka diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, kemampuan SDM dan Etos Kerja yang baik, yang diimbangi dengan budaya kerja yang baik.

TINJAUAN LITERATUR

Kemampuan SDM

Soelaiman (2013) kemampuan SDM adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Menurut Robert Kreitner (2005) yang dimaksud dengan kemampuan SDM adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang. Wursanto (2013) mengatakan bahwa kemampuan SDM merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya.

Etos Kerja

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”.

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.

Budaya Kerja

Menurut Robbins dalam Tika (2018) menyatakan bahwa budaya kerja adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Menurut Deal dan Kennedy

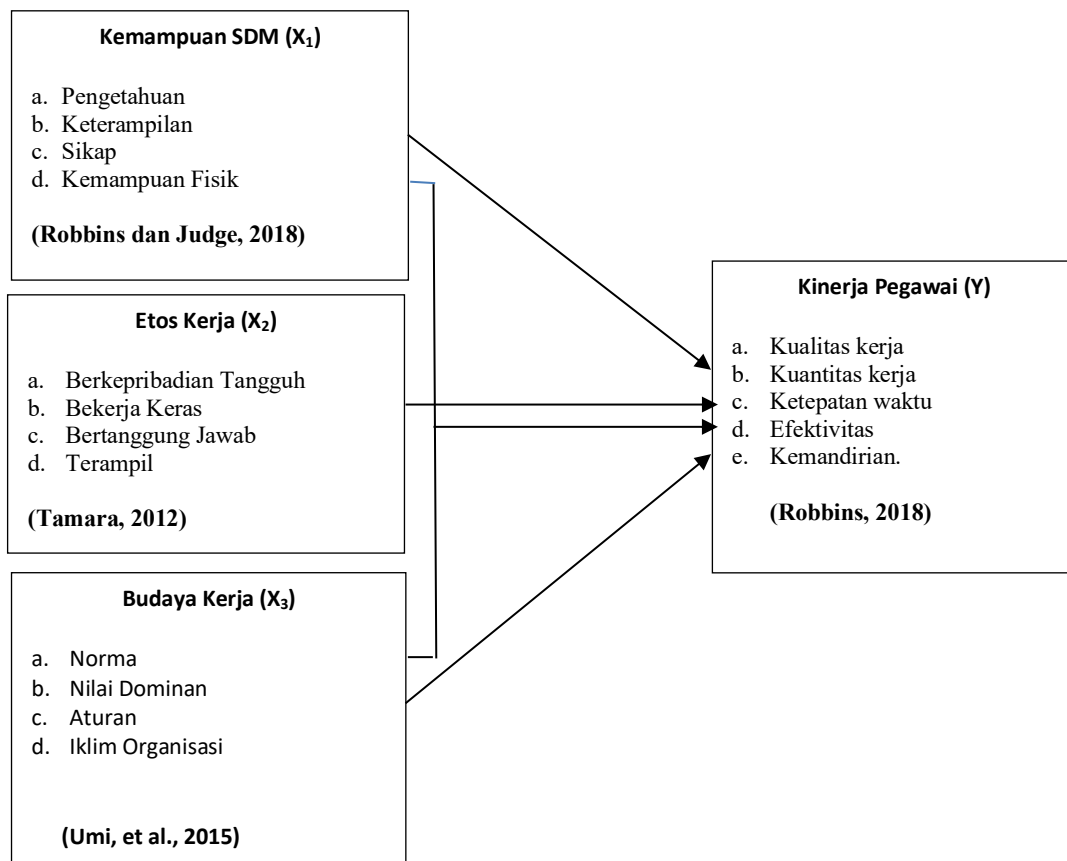
dalam Tika (2010) terdapat lima unsur yang mempengaruhi terhadap pembentukan budaya kerja, yaitu sebagai berikut: Lingkungan usaha, Nilai-nilai, Pahlawan, Ritual, Jaringan budaya. Unsur-unsur tersebut harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk dibentuk dan menerapkan nilai yang merupakan keyakinan dasar yang dianut bersama demi hasil suatu pencapaian tujuan organisasi.

Budaya kerja harus dibentuk, diterapkan, dan dikembangkan karena budaya kerja merupakan pembentukan sifat, pola perilaku, dan nilai-nilai yang harus dipelajari, yang dimiliki semua anggota organisasi, dan diwariskan turun temurun dengan generasi berikutnya bukan terciptanya dengan sendirinya, melainkan dibentuk terlebih dahulu. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Suyadi Prawirosentono (2010), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Kemampuan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat.
- H2 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat.
- H3 : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat.
- H4 : Kemampuan SDM, Etos Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat berjumlah 50 orang. Sefangkan sampel penelitian ini sama dengan jumlah populasi, menggunakan Teknik sampel jenuh sehingga jumlah sampel adalah sebanyak 50 orang.

Analisis Data

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kemampuan SDM, etos kerja dan budaya kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b^1 X^1 + b^2 X^2 + b^3 X^3 + e^1$$

Keterangan:

- Y = kinerja pegawai
- a = konstanta
- b¹ b² b³ = nilai koefisien masing-masing variabel bebas
- X¹ = kemampuan SDM
- X² = etos kerja
- X³ = budaya kerja
- e¹ = nilai kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Deskriptif

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 1. Uji Validitas

VARIABEL	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
Kemampuan SDM (X1)	X1.1	0.787	0.279	0	Valid
	X1.2	0.748	0.279	0	Valid
	X1.3	0.830	0.279	0	Valid
	X1.4	0.693	0.279	0	Valid
	X1.5	0.805	0.279	0	Valid
Etos Kerja (X2)	X2.1	0.791	0.279	0	Valid
	X2.2	0.867	0.279	0	Valid

**Analisis Kemampuan SDM, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat**

	X2.3	0.793	0.279	0	Valid
	X2.4	0.861	0.279	0	Valid
	X2.5	0.757	0.279	0	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0.755	0.279	0	Valid
	X3.2	0.657	0.279	0	Valid
	X3.3	0.733	0.279	0	Valid
	X3.4	0.714	0.279	0	Valid
	X3.5	0.714	0.279	0	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.616	0.279	0	Valid
	Y2	0.819	0.279	0	Valid
	Y3	0.719	0.279	0	Valid
	Y4	0.882	0.279	0	Valid
	Y5	0.775	0.279	0	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berasarkan 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. 279. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r-hitung > 0. 279 (r-tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kemampuan SDM, Etos Kerja, Budaya Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Kemampuan SDM (X1)	0.821	0.6	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0.873	0.6	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0.760	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.767	0.6	Reliabel

Sumber data di olah (2023)

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

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.454 + 265x_1 + 0.344x_2 + 0.288x_3$$

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 (2.454) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kemampuan SDM, Etos Kerja, Budaya Kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (2.454).

2. Nilai koefisien regresi Kemampuan SDM adalah 0.265 artinya jika variabel Kemampuan SDM (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Etos Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.265%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kemampuan SDM berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Etos Kerja (X2) adalah 0.344 artinya jika variabel Etos Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kemampuan SDM (X1), Budaya Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.344%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja adalah 0.288 artinya jika variabel Budaya Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kemampuan SDM (X1), Etos Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.288%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.490	2.056
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kemampuan SDM, Etos Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0.521 Nilai ini menunjukkan bahwa 52.1%. Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 52.1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kemampuan SDM (X1), Etos Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) sedangkan sisanya 47.9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 4. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.454	3.020		.813	.421		
	Kemampuan SDM	.265	.128	.282	2.060	.045	.557	1.794
	Etos Kerja	.344	.151	.328	2.274	.028	.501	1.995
	Budaya Kerja	.288	.205	.223	1.402	.168	.411	2.435

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2023)

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Kemampuan SDM, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap kinerja.

1) Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Kemampuan SDM Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.060 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.011. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.060 > 2.011$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kemampuan SDM signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.045 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Kemampuan SDM secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I diterima.**

2) Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.274 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.011. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.274 > 2.011$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Etos Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.028 < 0,05$. 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.**

3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.402 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.011. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 1.402 > 2.011$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.168 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Budaya Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.**

4) Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas yaitu Kemampuan SDM (X1), Etos Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2011:98). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.617	3	70.539	16.686	.000 ^b
	Residual	194.463	46	4.227		
	Total	406.080	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kemampuan SDM, Etos Kerja						

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 5 dapat disimpulkan bahwa Kemampuan SDM, Etos Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 16.686 lebih besar dari pada 2.79 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel Dengan demikian diperoleh F-hitung > F-tabel (16.686 > 2.79) **maka hipotesis IV diterima.**

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan SDM Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Kemampuan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat. Dengan demikian dapat dikatakan Kemampuan SDM merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja Pegawai. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata-rata dari indikator berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan SDM yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik kinerja mereka dalam menjalankan tugas di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat. Dengan demikian dapat dikatakan etos kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja Pegawai. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata-rata dari indikator berada pada kategori tinggi dengan kata lain sebagian besar dari pegawai menyatakan setuju dari pernyataan yang di ajukan.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat. Dengan demikian dapat dikatakan etos kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja Pegawai. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata-rata dari indikator berada pada kategori sangat tinggi dengan kata lain sebagian besar dari pegawai menyatakan setuju dari pernyataan yang di ajukan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya kerja yang ada di organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kemampuan SDM, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa Kemampuan SDM, Etos Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 16.686 lebih besar dari pada 2.79 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel Dengan demikian diperoleh F-hitung > F-tabel ($16.686 > 2.79$) karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kemampuan SDM, Etos Kerja, dan Budaya Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

5. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Etos Kerja (X2), karena $\beta = 0.344$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Etos Kerja (X2) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai p value X2 ($0,000 < 0,05$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0.344$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Dengan adanya penemuan bahwa etos kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mendorong pengembangan etos kerja yang positif di antara pegawai. Upaya seperti memberikan motivasi, penghargaan, peluang pengembangan karir, dan membangun budaya kerja yang mendukung etos kerja yang kuat dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Kemampuan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Kemampuan SDM memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai. 2) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Etos Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai. 3) Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Budaya Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai. 4) Variabel Kemampuan SDM, Etos Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai F-hitung > t-tabel ($16.686 > 2.79$) dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : 1) Meningkatkan Pengembangan Kemampuan SDM: Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan pengembangan kemampuan SDM pegawai. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan diri yang relevan dengan

tugas-tugas yang diemban oleh pegawai. Memastikan pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang memadai akan memberikan dasar yang kuat untuk kinerja yang baik. 2) Memperkuat Etos Kerja: Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat perlu membangun dan memperkuat etos kerja yang positif di antara pegawai. Ini dapat dilakukan dengan mengkomunikasikan nilai-nilai dan harapan organisasi secara jelas, memberikan pengakuan dan penghargaan yang pantas atas prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inisiatif, dan tanggung jawab. Pemimpin di organisasi juga harus menjadi contoh yang baik dalam menunjukkan etos kerja yang tinggi. 3) Membentuk Budaya Kerja yang Positif: Penting bagi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat untuk membentuk budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang mendukung kinerja dapat dicapai dengan memperkuat komunikasi yang efektif, memfasilitasi kolaborasi dan tim kerja yang baik, mendorong inovasi, membangun kepercayaan, dan menekankan pentingnya integritas dan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Budaya kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik. 4) Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Atep Adya Barata. (2003). *Dasar- Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta : Elex Media Kompetindo
- Eriska Shafira Ramadani. 2019, "Analisis Budaya Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Chemical Industries Medan Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Panca Budi* Vol. 1 No.1.
- Erviana, Okky. 2013. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di RSUD Dr. Soewondo Kendal*.
- Faisal Rahman Dongoran, Soulthan Saladin Batubara. 2019, "Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja erhadap kinerja pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan", *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol.3, No. 10, 1006-1021.
- Happy Y. Mogot, Christoffel . Kojo, Victor P.K Lengkong. 2019, "Pengaruh. Gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja karyawan pada PT.PLN Cabang Manado.", *Jurnal Daya Saing* Vol. 4 No. 1.
- I Putu Abdi Widyanata, I Wayan Mendra, Tjok Istri Sri Harwathy. 2022, "Pengaruh kemampuan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada bawaslu provinsi Bali", *Jurnal Emas*, Vol 3 No. 11.
- Kotler, Philip dan A.B Susanto 2005. *Manajemen Pemasaran (Alih Bahasa : Benyamin Molan)*. Jilid 1. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Indeks.
- Mardiasmo. *Perpajakan Edisi Revisi 2011* .Yogyakarta: Penerbit Andi. 2011.
- Parasuraman, A., Berry, Leonard L. & Zeithaml, Valerie A. (1993) "Research note: more on improving service quality measurement", *Journal of Retailing*, vol. 69, p. 140-147.
- Raynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong, Christoffel Mintardjo. 2015, "Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan", *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 3.

- Rian Oztary Hardiansyah. 2017, "Pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)", *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*, Vol 3, Maret 2003.
- Saleha. 2019, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah", *Jurnal Katologis* Vol 4 No. 3.
- Siregar, dkk. 2014. *Akuntansi Biaya*, Edisi 2. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Supraman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati. 2019, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur", *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* Vol. 2 No. 1.
- Supriyanto. 2006. "Meningkatkan Eksistensi IPI dalam Mengembangkan Profesionalisme Pustakawan". Jakarta: Ikatan Pustakawan Indonesia Pengurus Daerah DKI Jakarta
- Syamsibar. 2022, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kemampuan SDM dan Komitmen Pegawai Pada Kantor Bupati Takalar", *Yume : Journal of Management* Vol. 5 No.2.
- Tjiptono, F. 2004. *Marketing Scales*. Yogyakarta: Andi
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Wahyu Firmansyah Hasing, Sulkarnain. 2019, "Pengaruh budaya kerja, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia", *Jurnal Balance*, Volume 1 No. 2.
- Waluyo, "Perubahan UU Perpajakan Era Reformasi", Salemba Empat: Jakarta, 2000.
- Tessa Risna Dila, Zusmawati. 2019, "Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu into Kota Padang", *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* Vol. 1 No. 1.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Erlangga
- Wardani, Aprina. 2017, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia*.

