



## PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SETDA PROVINSI PAPUA BARAT

Jan Marthen Abisay<sup>1</sup>, Nurdin Brasit<sup>2</sup>, Badaruddin<sup>3</sup>, Nopenas Sinaga<sup>4</sup>

ITB Nobel Indonesia<sup>1, 3</sup>

Universitas Hasanuddin<sup>2</sup>

Universitas Caritas Indonesia<sup>4</sup>

[sinagapenas@gmail.com](mailto:sinagapenas@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze: 1) The effect of individual competence on employee performance, 2) The effect of work ethic on employee performance, 3) The effect of work discipline on employee performance, 4) The effect of individual competence, work ethic and work discipline simultaneously on employee performance at the General Secretariat Bureau of West Papua Province. The population of this study was 48 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.*

*The results showed that: 1) Individual Competence has a positive and significant effect on employee performance, 2) Work Ethics has a positive and insignificant effect on employee performance, 3) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 4) Individual Competency, Work Ethics and Work Discipline variables simultaneously have a positive and significant effect on Performance variables, 5) The most dominant variable that influences performance is Individual Competence.*

**Keywords:** *Individual Competence, Work Ethics, Work Discipline and Employee Performance.*

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala tugas organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai: 2015) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Moekijat (2014) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya,

apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Menurut Gondokusumo (2012), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Kompetensi individu merupakan faktor penting, suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi.

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Fokus perhatian harus diberikan kepada hal-hal yang dapat meningkatkan kompetensi dari SDM yang ada sehingga kinerja dari organisasional dapat terus meningkat. Di samping aktivitas-aktivitas yang harus dibangun untuk meningkatkan kompetensi, perhatian khusus harus pula diberikan kepada bagaimana cara mengukur kompetensi yang ada (Thompson dalam Nevina, 2015).

Menurut Wibowo, (2016), bahwa setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan". Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan disiplin kerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Menurut Iswahyu (2014), "kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya".

Etos (*Ethos*) merupakan sebuah kata yang dikenalkan oleh seorang filsuf Yunani kuno bernama Aristoteles. Kata Etos bermakna kepada penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta sikap dan perilaku yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain. Intinya, seseorang yang memiliki etos dianggap terpercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan andal dan berkualitas.

Biasanya, di tempat kerja, etos menggambarkan kemampuan seseorang bersama profesi, pekerjaan, dan keahliannya. Etos tidak tergantung kepada tingginya pendidikan seseorang, atau banyaknya gelar akademis yang dimiliki seseorang. Etos adalah tentang kemampuan bertindak, mengeksekusi, melakukan, menghasilkan yang terbaik, dan kerja lapangan yang penuh kualitas. Etos adalah tentang karakter diri yang hebat, andal, berkualitas, produktif, berkinerja, dan selalu bergembira dengan pekerjaannya di wilayah tindakan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Mangkuprawira (2018) mendefinisikan disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standard organisasi di perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu terkait dengan kompetensi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain oleh: Hamlan Daly (2018); Muhammad Riyanda (2017); Suparno Sudarwanti (2014); Luvita Tiara Dewi (2019); menyimpulkan bahwa Kompetensi, disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut Nampak jelas bahwa kompetensi individu, etos kerja dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu variabel-variabel tersebut perlu mendapat perhatian setiap pimpinan organisasi dalam membina dan mengembangkan organisasinya.

Fenomena yang ada pada Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa kompetensi individu pegawai selama ini masih rendah, terbukti masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai. Disisi lain Etos kerja pegawai juga dirasakan masih kurang, disiplin kerja pegawai yang masih sangat rendah, banyaknya pegawai yang tidak disiplin. Oleh sebab itu jika variabel-variabel ini bisa ditingkatkan dengan baik, maka dapat dipastikan kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat dapat meningkat secara bertahap.

Hal ini sesuai dengan kondisi pegawai yang ada di Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat, dimana dari pengamatan penulis masih belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai seperti tidak adanya pegawai yang kompeten di bidang teknologi, maka dari itu perlu adanya pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM. Apabila seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka dia akan berpotensi memiliki keunggulan atau kualitas kinerja yang baik dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga membawa keberhasilan instansi. Keberhasilan organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat akan berjalan dengan baik apabila pegawai yang bekerja di dalamnya memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan tugas dan kemampuannya atau dengan kata lain orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi terbaik mereka. Kompetensi pegawai yang diharapkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan apabila di dalam sebuah organisasi yang memiliki pegawai dengan kompetensi yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Sekaitan dengan inilah maka penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi individu, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sekaligus memberikan rekomendasi penting dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat, sekaligus memberikan sumbangsih pemikiran putra daerah kepada pemerintah Provinsi Papua Barat.

## TINJAUAN LITERATUR

### Kompetensi Individu

Di dalam sejarah penelitian tentang kompetensi, konsep antara kompetensi dan kemampuan sering digunakan sebagai suatu konsep yang berbeda namun saling berhubungan. Namun, peneliti lain menganggap kompetensi dan kemampuan sebagai suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Nevina, 2005: 8). *Becker* dalam *Nevina* (2015), mendukung pendapat bahwa kompetensi dan keahlian adalah suatu kesatuan, ia mendefinisikan kompetensi sebagai: *An individual knowledge, skills, abilities or personal characteristics that directly influence his or her job performance*.

Seperti yang telah dijabarkan di atas, kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik personal yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang. Terlepas dari perbedaan pendapat apakah kompetensi dan kemampuan merupakan satu hal yang sama atau berbeda sebagaimana diuraikan oleh *McClelland*, kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki individu. Pendapat ini di dukung oleh *Spencer* yang mendefinisikan kompetensi sebagai: *An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation* (Nevina, 2015).

### 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.

### Disiplin kerja

Menurut *Hasibuan* (2018), “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”. Disiplin kerja menurut *Sinunungan* (2011) adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”.

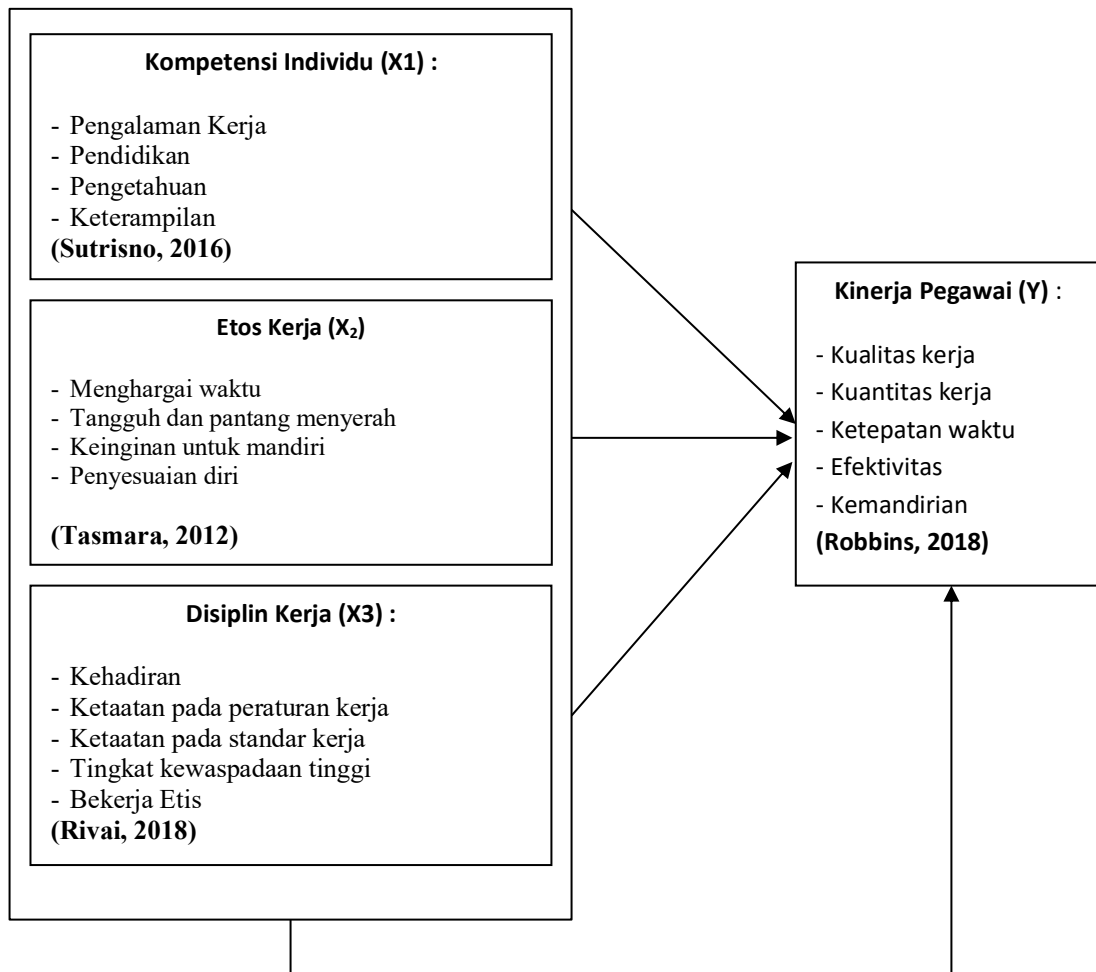
“Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/ mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi; kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat”(Sinungan, 2011).

### Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

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”. Menurut Simamora (2011) “kinerja adalah kadar penca paian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Sedangkan Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

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



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi individu terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi individu, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat.
- H5 : Kompetensi individu merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat berjumlah 48 orang. Sedangkan sampel juga sebanyak 48 orang menggunakan Teknik sampel jenuh.

### Analisis Data

Model regresi yang dipakai untuk penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Model Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

$Y$  = kinerja pegawai

$a$  = konstanta

$b^1$   $b^2$   $b^3$  = nilai koefisien masing-masing variabel bebas

$X^1$  = kompetensi individu

$X^2$  = etos kerja

$X^3$  = disiplin kerja

$e^1$  = 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
Kompetensi Individu ( $X_1$ )	<b>X1.1</b>	0.882	0.284	0	Valid
	<b>X1.2</b>	0.790	0.284	0	Valid
	<b>X1.3</b>	0.869	0.284	0	Valid
	<b>X1.4</b>	0.879	0.284	0	Valid
Etos Kerja ( $X_2$ )	<b>X2.1</b>	0.882	0.284	0	Valid
	<b>X2.2</b>	0.905	0.284	0	Valid
	<b>X2.3</b>	0.951	0.284	0	Valid
	<b>X2.4</b>	0.900	0.284	0	Valid
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	<b>X3.1</b>	0.889	0.284	0	Valid

**Pengaruh Kompetensi Individu, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat**

	<b>X3.2</b>	0.867	0.284	0	Valid
	<b>X3.3</b>	0.928	0.284	0	Valid
	<b>X3.4</b>	0.955	0.284	0	Valid
	<b>X3.5</b>	0.851	0.284	0	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	<b>Y1</b>	0.937	0.284	0	Valid
	<b>Y2</b>	0.930	0.284	0	Valid
	<b>Y3</b>	0.934	0.284	0	Valid
	<b>Y4</b>	0.928	0.284	0	Valid
	<b>Y5</b>	0.949	0.284	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 0.284. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r-hitung > 0.284 (r-tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kompetensi Individu, Etos Kerja, Disiplin 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**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Nilai Standar</b>	<b>Ket</b>
Kompetensi Individu (X1)	0.882	0.6	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0.790	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.869	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.879	0.6	Reliabel

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi Individu, Etos Kerja, Disiplin 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:

$$Y = -4.421 + 0.640x_1 + 0.164x_2 + 0.603x_3$$

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 (-4.421) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kompetensi Individu, Etos Kerja, Disiplin Kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-4.421).
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi Individu adalah 0.640 artinya jika variabel Kompetensi Individu (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.640%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Individu berkontribusi positif terhadap kinerja.

3. Nilai koefisien regresi Etos Kerja (X2) adalah 0.164 artinya jika variabel Etos Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kualitas Kompetensi Individu (X1), Disiplin Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.164%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0.603 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kompetensi Individu (X1), Etos Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.603%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin 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 <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.832	2.185
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kompetensi Individu				
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 0.842 Nilai ini menunjukkan bahwa 84.2%. Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 84.2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kompetensi Individu (X1), Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) sedangkan sisanya 15.8% 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 <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.421	1.672		-2.644	.011		
	Kompetensi Individu	.640	.106	.463	6.017	.000	.604	1.656
	Etos Kerja	.164	.096	.123	1.706	.095	.692	1.445
	Disiplin Kerja	.603	.110	.481	5.485	.000	.466	2.147
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: Data diolah (2023)

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara kompetensi i, kualitas layanan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

**1) Uji Hipotesis 1 ( Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja)**

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.017 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.012. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 6.017 > 2.012$ , karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompetensi Individu signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$ . Karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kompetensi Individu secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.

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

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.706 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.012. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 1.706 < 2.012$ , karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Etos Kerja tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0.095 > 0.05$ . Karena  $\text{sig.} > \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel Etos Kerja secara parsial (individu) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis II ditolak.

**3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)**

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.485 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.012. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 5.485 > 2.012$ , karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0.05$ . Karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas yaitu Kompetensi Individu (X1), Etos Kerja (X2) dan Disiplin 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 <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1123.260	3	374.420	78.453	.000 <sup>b</sup>
	Residual	209.990	44	4.773		
	Total	1333.250	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kompetensi Individu						

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 5 dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Individu, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 78.453 lebih besar dari pada 2.80 dan probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05, dan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel Dengan demikian diperoleh F-hitung > F-tabel ( $78.453 > 2.80$ ) **maka hipotesis IV diterima.**

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat. Dengan demikian dapat dikatakan Kompetensi Individu 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.

### 2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat. Meskipun hasil pengujian tidak menunjukkan adanya hubungan signifikan secara statistik antara etos kerja dan kinerja pegawai, namun penting untuk tetap mengakui nilai dan pentingnya etos kerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Etos kerja yang kuat cenderung mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, berdedikasi, dan memiliki motivasi yang tinggi sehingga akan menciptakan kualitas kerja yang optimal.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat. Dengan demikian dapat dikatakan Disiplin 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.

#### **4. Pengaruh Kompetensi SDM, Kualitas Pelayanan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Individu, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 78.453 lebih besar dari pada 2.80 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel Dengan demikian diperoleh F-hitung > F-tabel (78.453 > 2.80) karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kompetensi Individu, Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### **5. Variabel yang paling dominan**

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Kompetensi Individu (X1), karena  $\beta = 0.640$  dan P value = 0,000, sehingga variabel Kompetensi Individu (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai p value X1 (0,000 < 0,005) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai  $\beta = 0.640$  yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Kompetensi Individu memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai. 2) Etos Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat. Meskipun hasil pengujian tidak menunjukkan adanya hubungan signifikan secara statistik antara etos kerja dan kinerja pegawai, namun penting untuk tetap mengakui nilai dan pentingnya etos kerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai. 4) Variabel Kompetensi Individu, Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 78.453 lebih besar dari pada 2.80 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel Dengan demikian diperoleh F-hitung > F-tabel (78.453 > 2.80). 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Kompetensi Individu (X1), karena  $\beta = 0.640$  dan P value = 0,000, sehingga variabel Kompetensi Individu (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai p value X1 (0,000 < 0,005) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai  $\beta = 0.640$  yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja).

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : 1) Organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan kompetensi individu pegawai melalui pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dukungan dari organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai akan memperkuat kompetensi mereka dan secara langsung meningkatkan kinerja. 2) Penting untuk memperkuat budaya etos kerja yang positif dalam organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi yang mendorong dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. Pemimpin dan manajer harus memainkan peran penting dalam mempromosikan dan mempraktikkan etos kerja yang positif, serta memberikan pengakuan dan apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan etos kerja yang kuat. Menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung etos kerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. 3) Organisasi perlu menegakkan disiplin kerja yang konsisten dan adil. Hal ini meliputi penerapan aturan dan kebijakan yang jelas, serta memberikan konsekuensi yang tepat bagi pelanggaran disiplin. Pemimpin dan manajer harus menjadi contoh teladan dalam menjaga disiplin kerja dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai. Membangun budaya disiplin yang kuat akan membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan memastikan kelancaran operasional organisasi. 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

- AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya.2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Distributor di Denpasar Bali. Vol 4. No.8
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta. .
- Echdar, Saban. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam, 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Intan Marleni, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini. 2022, “Pengaruh Kompetensi, Beban kerja dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera”, VALUES, Volume 3, Nomor 3, Tahun 2022.
- Joyce Sagita Novyanti. 2018, “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah”, e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2014. Manajemen Mutu Sumber Daya ManusiaBogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPF.

- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Rees, Erik. 2001. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Online: cicministry.org
- Reza Hanafi Lubis, Debbi Chyntia Ovami. 2020, “Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan”, Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol . 20, No. 1, 2020.
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Penerbit: UB Media. Malang
- Rizky Dhelia. 2021, “*The Influence Workload and Competence on Employee Performance in Pt X Finance*”, *Proceedings of the International Conference on Business, Economic, Social Science and Humanities (ICOBEST 2018)*
- Robbins, S. 2018. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. 2012. Latihan SPSS Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Komputindo.
- Sarwono, J. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Sedarmayanti, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika.
- Sekaran, Uma, 2012. Research Method For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis), Edisi 4. Jakarta: Salemba 4.
- Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. 2015. Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soetjipto. Budi W., dkk. 2011. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Amara Books.
- Sopa Ikhwan. 2011. Manajemen Pikiran dan Perasaan. Penerbit Zaman. Jln. Kemang Timur Raya No.16.
- Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Indeks.

