

Laporan Hasil Penelitian

**PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN
KESEJAHTERAAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN NIAS BARAT**

Oleh :

**Dr. DIMPOS MANALU, M.Si.
ELIFASI HIA**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN
2020**

PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh daya tanggap, jaminan, empati dan bukti fisik terhadap kepuasan masyarakat penerima layanan di Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara

Jenis Penelitian : Terapan

Ketua Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Dr. DIMPOS MANALU, M.Si.
- b. NIDN : 0108017701
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Jabatan Struktural : -
- e. Golongan/Pangkat : III C/Penata
- f. Program Studi : Magister Manajemen

Anggota Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Elifasi Hia
- b. NPM : 1810101131

Lama Penelitian : 4 Bulan (MEI 2020 s/d Agustus 2020)

Lokasi Penelitian : Tapanuli Utara

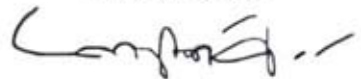
Biaya Penelitian : Rp. 5.000.000,- (Empat Juta Rupiah)

Sumber Biaya Penelitian : LPPM Universitas HKBP Nommensen

Medan, September 2020



Mengetahui,

Ketua Peneliti



Dr. Dimpos Manalu, M.Si

Menyetujui
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA

PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN KESEJAHTERAAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NIAS BARAT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etos kerja, kompetensi dan kesejahteraan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dan dengan instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Objek penelitian ini adalah pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang pegawai yang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Dengan menggunakan alat uji statistik SPSS IBM 24, hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, (3) Kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, (4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

Kata Kunci: etos kerja, kompetensi, kesejahteraan kerja, kinerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Penelitian	7
1.4.Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Kinerja	9
2.1.1. Pengertian Kinerja	9
2.1.2. Penilaian Kinerja	10
2.1.3. Indikator Kinerja.....	13
2.2. Etos Kerja.....	15
2.2.1. Penertian Etos Kerja	15
2.2.2. Nilai-nilai dalam Etos Kerja	17
2.2.3. Faktor-faktor Terbentuknya Etos Kerja	17
2.2.4. Indikator Etos Kerja	20
2.3. Kompetensi.....	21
2.3.1 Pengertian Kompetensi	21
2.3.2. Manfaat kompetensi	23
2.3.3. Komponen kompetensi.....	25
2.3.4. Tujuan Kompetensi	26
2.2.5 Dimensi Kompetensi.....	29
2.4. Kesejahteraan	31
2.4.1. Pengertian Kesejahteraan	31
2.4.2. Hakekat Kesejahteraan	32
2.4.3. Tujuan Sistem Kesejahteraan	34
2.4.4. Evaluasi Kelayakan Sistem Kesejahteraan.....	35
2.5. Hasil Penelitian Terdahulu.....	37
2.6. Kerangka Konseptual	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
3.1. Rancangan Penelitian	45
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.3. Populasi dan Sampel	46
3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	46

3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6. Teknik Analisis Data.....	51
3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	51
3.6.1.1 Uji Validitas.....	51
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	52
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	53
3.6.2.1. Uji Multikolinearitas.....	54
3.6.2.2. Heteroskedastisitas.....	54
3.6.2.3. Uji Normalitas.....	55
3.7. Pengujian Hipotesis.....	56
3.7.1. Uji F (<i>F test</i>).....	56
3.7.2. Uji t (<i>t test</i>).....	56
3.7.3. Uji Koefisien Determinasi.....	57
BAB 4 HASIL PENELITIAN	58
4.1. Gambaran Umum Responden.....	61
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4. Uji Hipotesis.....	72
4.5. Pembahasan.....	76
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1. Kesimpulan.....	81
5.2. Saran-Saran dan Implikasi Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA	84
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 4.2.	Usia Responden	62
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	63
Tabel 4.4	Hasil Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 4.5.	Hasil Pengujian validitas Etos Kerja	65
Tabel 4.6.	Hasil Pengujian validitas Kompetensi Pegawai	66
Tabel 4.7.	Hasil Pengujian validitas Kesejahteraan kerja.....	66
Tabel 4.8.	Hasil Pengujian validitas Kinerja pegawai	67
Tabel. 4.9.	Uji Reliabilitas Item Instrumen	68
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Multikolinieritas	69
Tabel 4.11.	Rekapitulasi Hasil analisis Regresi Linier Berganda.....	73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kajian administrasi publik, kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang utama untuk menunjang sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Adapun kinerja dapat di artikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh karena itu kinerja dari seorang pegawai sangatlah penting bagi sebuah instansi atau perusahaan dalam mencapai sebuah tujuannya.

Kinerja aparat birokrasi atau pegawai negeri merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai negeri adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan. Untuk dapat memberikan pelayanan kepada publik, maka PNS harus dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu instansi yang terkait dengan pegawai negeri sipil adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dituntut harus memiliki etos kerja dan atasan dapat memimpin anak buahnya. sehingga kinerja dalam melayani masyarakat dapat ditingkatkan.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik tentu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan bekerja keras, bertanggung jawab, berdedikasi, jujur, disertai kecakapan dan kemauan keras. Menurut Siregar (2000) 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.

Soewarso, dkk (1995) menyatakan bahwa individu atau kelompok dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila (1) Memiliki penilaian yang positif terhadap hasil kerja manusia; (2) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia; (3) Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia; (4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita; dan (5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Dari observasi yang dilakukan, beberapa pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat juga masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan.

Kejujuran pegawai masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyoar ke laman-laman media sosial. Rendahnya etos kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Selain etos kerja, kompetensi juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perangkat daerah akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan kompetensi Perangkat daerah yang memadai sehingga nantinya dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Dengan begitu kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerja para pegawai. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 43/KEP/2001 tanggal 20 Juli 2001 dinyatakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kompetensi Pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi, diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, Kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Salah satu usaha dalam peningkatan kompetensi pegawainya, Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat melakukan berbagai usaha seperti: dengan memberi bantuan

beasiswa dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pegawai yang berlatar belakang S1 diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang S2 dan S3, juga diikutsertakan dalam berbagai pelatihan-pelatihan, seminar dan workshop. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dari Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat, terhadap kinerjanya.

Untuk mendapatkan kinerja terbaik, selain dengan etos kerja dan kompetensi, faktor kesejahteraan pegawai juga penting diperhatikan oleh organisasi. Kesejahteraan pegawai menjadi topik pembicaraan utama dalam beberapa dekade terakhir. Kesejahteraan seorang pekerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena akan memungkinkan berdampak langsung terhadap kinerja.

Semakin tinggi nilai kesejahteraan maka semestinya semakin tinggi pula hasil yang akan diberikan oleh pegawai tersebut. Perubahan kesejahteraan yang diberikan oleh pemerintah diharapkan akan ada perubahan terhadap kinerja yang dilakukan oleh para ASN. Namun demikian, tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh pemerintah kurang dipahami secara jelas oleh para pegawai. Kegiatan evaluasi untuk mengetahui apakah tingkat kesejahteraan yang sudah di berikan oleh pemerintah sudah bisa dikatakan sesuai dengan maksud dan tujuannya mutlak diperlukan sehingga kesejahteraan itu bisa diberikan.

Robins (2008) menegaskan bahwa seorang pegawai akan bekerja dengan baik apabila dia ditempatkan pada posisi dan jatah yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta apabila dia merasa dapat memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan tersebut. Dengan demikian seorang pegawai harus diperhatikan pula atas pemenuhan kebutuhan kebutuhannya (kesejahterannya). Kebutuhan pegawai

tidak hanya pada pemenuhan kebutuhan yang bersifat material saja, akan tetapi juga non material seperti kepastian karir. Sehingga perencanaan dan pengembangan akan mendorong dan membawa seseorang kepada suatu tahap yang relatif lebih tinggi dari yang dimilikinya saat ini, dan demikian selanjutnya.

Pegawai yang sudah mendapatkan tunjangan kesejahteraan tetapi belum menunjukkan kinerja yang maksimal ini perlu mendapat kajian yang mendalam agar mengetahui apakah memang tingkat kesejahteraan akan mempengaruhi kinerja atau ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti komitmen berorganisasi dalam meningkatkan kualitas peserta didik dan memajukan organisasi dimana pegawai tersebut bertugas.

Dengan demikian diharapkan pegawai dengan segala kemampuannya melaksanakan tugas dan fungsi secara baik dan optimal. Tetapi kenyataan menunjukkan bahwa hal itu tidak gampang diwujudkan. Strategi yang tepat bila Dinas/Badan terus menggabungkan tingkat kesejahteraan untuk memahami kompetensi baru yang dibutuhkan, dimana kompetensi itu dapat diperoleh, bagaimana mengakses informasi yang dibutuhkan dengan murah dan dalam waktu yang singkat dan tepat, serta mampu untuk menyiapkan organisasinya secara baik dan benar, sehingga dapat menyerap dan memanfaatkan kompetensi itu dengan efisien dan efektif. Berikutnya secara seimbang tingkat kesejahteraan pegawai dapat diwujudkan. Untuk maksud ini, Dinas/Badan perlu melakukan langkah-langkah strategik dengan meningkatkan etos kerja atau bekerja sama dengan pihak lain, dengan catatan bahwa kerja sama itu dijalankan atas dasar semangat kemandirian dan saling menguntungkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan untuk membuktikan bahwa apakah

peningkatan/penurunan kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat akan dapat dipengaruhi naik/turunnya etos kerja, kompetensi dan kesejahteraan, maka penelitian ini akan menguji lebih lanjut fenomena tersebut. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah “Pengaruh etos kerja, kompetensi dan kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?
3. Bagaimana pengaruh Kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?
4. Bagaimana pengaruh bersama antara Etos kerja, kompetensi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka dapat tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Etos kerja, kompetensi dan kesejahteraan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Sebagai masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dalam rangka penyusunan kebijakan dan pertimbangan dalam evaluasi terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi
2. Bagi para akademisi maupun praktisi secara umum, hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti lebih lanjut tentang Etos Kerja, Kesejahteraan Dan Kompetensi.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja suatu organisasi tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya. Apabila organisasi menginginkan agar individu yang terlibat didalamnya berkinerja tinggi, maka organisasi harus memperhatikan dan menghargai bakat-bakat, mengembangkan kemampuan, dan menggunakan atau memanfaatkan kedua unsur yang dimiliki pegawai tersebut secara tepat.

Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini tentunya tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan dengan baik dalam arti disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini tercipta akan berhubungan sekali terhadap hasilnya, baik dalam kuantitas maupun kualitasnya. Disamping itu pimpinan juga harus selalu berusaha

meningkatkan kinerja bawahannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan kerja atau hasil kerja.

Robbins (2008:34) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Bambang (1993:51) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Hakim (2006) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Manullang, 2010:80).

Triguno (2002) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Mangkunegara (2005) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas, yang menekankan pada output yang dihasilkan, maka harus dibedakan antara orang yang menghasilkan output tersebut dengan karakteristik atau sifat dari orang tersebut. Hal ini perlu ditekankan karena masih banyak

penerapannya yang berfokus pada orangnya daripada kinerjanya. Masih banyak terjadi kesalahan, dengan mengukur kinerja seseorang atau mengukur kompetensinya.

2.1.2. Penilaian Kinerja

Handoko (1992) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini adalah memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Ranupandojo dan Husnan (1986) Penilaian kinerja adalah proses mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur dan mengembangkan kinerja pegawai dalam organisasi. Setiap komponen dari definisi diatas mengacu pada suahi bagian penting dari proses penilaian yaitu:

1. Unsur Identifikasi, mengacu pada suatu proses menentukan bidang apa yang menjadi fokus perhatian.
2. Unsur Observasi, mengidentifikasikan bahwa seluruh criteria penilaian harus diobservasi dengan cukup sehingga dapat dibuat penilaian yang adil dan akurat.
3. Unsur pengukuran, mengacu pada ciri-ciri utama penilaian. Penilai, bagaimanapun juga harus dapat menerjemahkan hasil observasi dalam suatu nilai dari penilaian yang mewakili tingkat kinerja dan pegawai yang dinilai.
4. Unsur Pengembangan, menyarankan agar penilaian kinerja harus lebih daripada penilaian yang sederhana dari kinerja masa lalu. Agar lengkap, penilaian juga harus difokuskan pada memperbaiki kinerja di masa yang akan datang. Hal ini mensyaratkan agar pegawai yang dinilai menerima umpan balik penilaian.

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja individu Pegawai Negeri Sipil, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi. Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi:

1. Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
2. Integritas merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
4. Disiplin merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
5. Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

6. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diwajibkan bagi seluruh PNS/ASN yang dibuat setiap awal tahun anggaran (2 Januari) yang didalamnya memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP tersebut harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja.

2.1.3. Indikator Kinerja

Ferris (1999) suatu penilaian kinerja menyeluruh harus mengukur kemampuan menghasilkan output yang benar dengan cara yang benar, tepat waktu dalam satu upaya. Ferris (1999) mengemukakan empat dimensi pekerjaan, yaitu: (1) kualitas pekerjaan (2) kuantitas pekerjaan (3) inisiatif dalam pekerjaan dan (4) peluang untuk dapat dipromosikan pada tingkat yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Meyer (1965) kriteri/ukuran kinerja pegawai adalah: (1) kualitas (2) kuantitas (3) waktu yang dipakai (4) jabatan yang dipegang (5) absensi (6) keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Menurut Ferris (1999) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sirait (2006) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya: jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. Efektivitas (*Cost Effectiveness*)

Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

5. Kemandirian (*Need for Supervision*)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Komitmen Kerja (*Interpersonal Impact*)

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2. Etos Kerja

2.2.1. Penertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004).

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000).

Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Etos menurut Greenberg (1997) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja, menurut Gomes (2000), secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telak bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama).

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian *etos kerja*, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu *penilaian positif dan negatif*. Berpangkal tolak dari uraian itu, maka menurut bahwa suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki *etos kerja yang tinggi*, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

2.2.2. Nilai-nilai dalam Etos Kerja

Daya pendorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah bahwa faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif. Herzberg yang dikutip oleh Gibson (1996) menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerja.

Beberapa penelitian riset mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

2.2.3. Faktor-faktor Terbentuknya Etos Kerja

1. Agama

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005). Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk

oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional.

2. Budaya

Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

3. Sosial politik

Soewarso, dkk., (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

4. Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata

dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur ekonomi

Menurut Soewarso, dkk (1995) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi intrinsik individu

Aziagba (2009) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

2.2.4. Indikator Etos Kerja

Salamun dkk. (1995) dalam Saleha (2016) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

1. Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dan sebagainya). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- 5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

2.3. Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas

jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, efisien.

Menurut Santoso dan Chandra. (2006:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut Spencer yang dikutip oleh Manullang (2010:5) menyatakan Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Wibowo (2012:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu . Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang sesuatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang dimuka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Kemudian, Spencer juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Menurut David Mc. Clelland seorang Professor dari Harvard University, yang dikutip oleh Sancoko (2013:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah

karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

2.3.2. Manfaat kompetensi

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan yang dikutip oleh Sancoko (2013:54) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada pegawai dan organisasi sebagai berikut:

1. Pegawai.

1. Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
2. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan pegawai yang disusun oleh organisasi.
3. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
4. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan pegawai itu sendiri.
5. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, pegawai dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimilikinya.
6. Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi

yang ditentukan dengan jelas.

7. Meningkatkan keterampilan dan marketability sebagai pegawai.

2. Organisasi

1. Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.
2. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.
3. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan organisasi yang lebih khusus.
4. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
5. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena pegawai telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
6. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih *reliable* dan konsisten.
7. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

2.3.3. Komponen kompetensi

Komponen kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993) yang dikutip dari Sirait (2006:206) terdapat lima aspek, yaitu:

1. *Motives* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia

melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai di ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
5. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang desk relationship officer harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

2.3.4. Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 16) kompetensi dalam organisasi atau organisasi pada umumnya bertujuan untuk:

1. Pembentukan pekerjaan (*Job design*)

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan organisasi, besar kecilnya organisasi, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2. Evaluasi pekerjaan (*Job evaluation*)

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3. Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and Selection*)

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi (*Organization design and Development*)

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang kearah organisasi.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi (*Company culture*)

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi (*culture*) sistem budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti organisasi.

6. Pembelajaran organisasi (*organizational learning*)

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

7. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai (*career management & employee's assessment*)

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi pegawai), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan organisasi.

8. Sistem imbal jasa (*reward system*)

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam organisasi.

2.2.5 Dimensi Kompetensi

Adapun yang menjadi dimensi atau komponen yang membentuk kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008:101), yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi.

2. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3. Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

Secara rinci, ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, terutama untuk seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. *Task skills*

yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja.

2. *Task Management skills*

yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.

3. *Contingency management skill*

yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.

4. *Job role environment skills*

yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

5. *Transfer skills*

yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

2.4. Kesejahteraan

2.4.1. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan suatu tata kehidupan dan penghidupan baik material maupun spiritual, yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin, yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial dengan sebaikbaiknya bagi diri sendiri, keluarga dan masyarakat (Riza, 1997:29). Sistem kesejahteraan yang layak seharusnya disetujui atau dapat diterima oleh semua pihak, serta tidak membahayakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya merupakan suatu persoalan yang multi kompleks dan sulit bagi organisasi. Kegagalan dalam menetapkan sistem kesejahteraan akan dapat berakibat semakin menguat dan mengkriatalnya berbagai tuntutan tentang rasa keadilan baik secara internal maupun secara eksternal.

Menurut Hubeis (2014: 145) menjelaskan kesejahteraan sebagai suasana umum dimana setiap orang yang bekerja sungguh-sungguh dengan menggunakan kemampuan yang ada padanya terjamin akan sandang, pangan, dan papan yang layak buat dirinya sendiri dan keluarga.

Keadaan sejahtera itu juga digambarkan dalam UU No 6 tahun 1974 dengan sangat jelas, yaitu suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial material maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin. Lebih lengkap, Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat memberi pengertian sejahtera yaitu suatu kondisi masyarakat yang telah terpenuhi kebutuhan dasarnya. Kebutuhan dasar tersebut berupa kecukupan dan mutu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, lapangan pekerjaan, dan kebutuhan dasar lainnya seperti lingkungan yang

bersih, aman dan nyaman. Juga terpenuhinya hak asasi dan partisipasi dalam bidang sosial.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas kesejahteraan memiliki beberapa kata kunci yaitu terpenuhi kebutuhan dasar, makmur, sehat, damai dan selamat, beriman dan bertaqwa. Adapun untuk mencapai kesejahteraan itu manusia melakukan berbagai macam usaha, misalnya di bidang pertanian, perdagangan, pendidikan, kesehatan, keagamaan, pertahanan-keamanan dan sebagainya.

2.4.2. Hakekat Kesejahteraan

Bernardin dan Russel (1993: 201-202) menyatakan bahwa kesejahteraan atau penghargaan manajemen yang diberikan secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu kategori *intrinsic rewards* dan *extrinsic rewards*.

- 1) *Intrinsic rewards* yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk pemberian tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan upaya-upaya lain untuk meningkatkan kepercayaan para manajer dan mendorong mereka untuk lebih unggul.
- 2) *Extrinsic reward* adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk:
 - a) *direct compensations* (kesejahteraan yang diberikan dalam bentuk gaji dan upah, tunjangan lembur, dan tunjangan hari raya. pemberian bonus, dan lain-lain berdasarkan pada kinerja pada setiap pegawai).
 - b) *indirect compensations* (kesejahteraan yang diberikan dalam wujud *fringe benefits* seperti asuransi, pensiun, dana kesehatan, dan lainnya).
- 3) Sedangkan *non financial rewards* adalah penghargaan yang diberikan dalam

bentuk fasilitas-fasilitas tambahan seperti lokasi dan fasilitas kantor yang disukai, parkir khusus, gelar atau jabatan yang membanggakan, dan punya sekretaris sendiri.

Kesejahteraan dalam wujud moneter merupakan cara yang paling efektif untuk memenuhi berbagai kebutuhan manajer. Para manajer juga akan lebih termotivasi apabila mereka mendapatkan laporan atau umpan balik terhadap kinerja mereka, sebab tanpa umpan balik seperti itu, mereka mungkin tidak akan mendapatkan *feeling of achievement* atau *self-realization* atau perasaan untuk melakukan tindakan-tindakan korektif yang diperlukan guna mencapai sasaran organisasi. Ditegaskan pula bahwa kesejahteraan dalam nilai uang selain dapat digunakan untuk membeli barang atau jasa kebutuhan pegawai dan manajer, juga memiliki makna simbolik bagi para manajer dan pegawai artinya nilai uang yang diterima tersebut mencerminkan tingkat prestasi, kesuksesan, prestasi atau pengaruh mereka dalam organisasi. Arti pentingnya kesejahteraan manajemen untuk para manajer atau para pengusaha dari sisi manajerial adalah

- 1) Sebagai penghargaan atau balas jasa kepada para manajer dan pegawai atas pengorbanan sumber daya atau kompetensinya yang telah mereka curahkan kepada organisasi selama periode waktu tertentu.
- 2) Sebagai alat bagi manajemen untuk mendorong dan memotivasi para manajer dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan, sasaran, dan target yang telah ditetapkan organisasi.
- 3) Sebagai pelaporan dan pertanggungjawaban pihak manajemen atas pencapaian hasil usaha bersama selama periode waktu tertentu.

2.4.3. Tujuan Sistem Kesejahteraan

Menurut Prabu (2005: 6) penyusunan sistem kesejahteraan suatu organisasi memiliki empat tujuan, yaitu:

- 1) Memelihara dan mempertahankan anggota, sebab tanpa adanya tenaga kerja yang stabil, organisasi tidak akan dapat mencapai keberhasilan jangka panjang (Ornstein dan Isabella, 1993 : 60-66).
- 2) Memotivasi kinerja. Bagaimana pegawai didorong untuk dapat menampilkan kinerja yang lebih tinggi dari yang ditargetkan? Bagaimana pegawai dibesarkan hati untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang lebih tinggi? Komponen *pay for performance* dari sistem kesejahteraan dikembangkan untuk mengakomodasi tugas-tugas yang berat. Beberapa komponen kesejahteraan yang kompleks telah banyak dikenal seperti *merit-pay*, *bonus lump-sum*, *individual incentive*, *profit sharing*, dan *gain sharing*. Ke semua komponen tersebut secara terpisah maupun kombinasi, dimaksudkan untuk meningkatkan penerimaan selain upah pokok/ gaji sehubungan dengan perbaikan kinerja.
- 3) Membangun Komitmen. Banyaknya organisasi memberikan kesejahteraan lebih dari yang diperlukan untuk mempertahankan pegawai (Uno, 2014 : 1089). Biasanya kesejahteraan ini tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, dimaksudkan untuk membangun komitmen dalam bentuk perilaku prososial warga organisasi, seperti membantu sebagai *co-worker* terhadap masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan memberikan saran atau masukan yang bersifat prosedural, administratif, atau perbaikan organisasional, dan secara sukarela mengerjakan tugas-tugas tambahan, dan untuk jangka pendek tetap

memilih bergabung dengan organisasi meskipun ada pilihan lain yang lebih baik. Neale dan Northcraft (1996) menyatakan bahwa tidak ada kinerja baik tanpa ditopang oleh komitmen pegawai.

- 4) Dapat memotivasi terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai (*knowledge skill growth*). Perubahan lingkungan yang cepat menuntut pegawai untuk secara terus-menerus meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan. Agar pegawai dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuannya, maka organisasi perlu secara eksplisit mengkaitkan sistem kesejahteraan dengan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan.

2.4.4. Evaluasi Kelayakan Sistem Kesejahteraan.

Neale dan Northcraft (1996) mengemukakan bahwa suatu sistem kesejahteraan dinyatakan efektif jika paling tidak ada tujuh kriteria yang harus dipenuhi, yaitu:

- 1) Mencukupi, artinya sistem kesejahteraan tersebut seharusnya mampu memenuhi ketentuan minimum pemerintah, serikat pekerja, dan peringkat manajemen.
- 2) Adil, artinya setiap orang yang diberi kesejahteraan hendaknya sesuai atau selaras dengan jumlah usaha, kemampuan dan pelatihan yang dicurahkannya.
- 3) Seimbang, artinya jumlah gaji, tunjangan, bonus dan lainnya harus Seimbang dengan kompetensi dan *manajerial skill* yang dimilikinya.
- 4) Efektif dari sisa pembayaran, artinya gaji yang diberikan harus sepadan dengan motivasi finansial organisasi.
- 5) Mampu memenuhi kebutuhan orang yang dianggap memberikan kontribusi pada aktivitas nya.

- 6) Dapat memotivasi semua pihak untuk bekerja lebih efektif dan efisien, dan mampu meningkatkan produktivitas kerja.
- 7) Dapat dipahami oleh semua pihak.

Martin, dkk (1995 : 431-432) mengemukakan untuk mendesain sistem kesejahteraan yang dianggap layak harus dapat dievaluasi dan memenuhi beberapa kriteria berikut ini :

- 1) Harus dapat dinilai berdasarkan pada tolak ukur yang relevan, jelas, akurat, valid, netral dan handal, serta dapat diterima oleh semua pihak.
- 2) Harus memberikan dampak yang positif terhadap perubahan perilaku atau motivasi para manajer dan pegawai.
- 3) Harus dapat dipahami, artinya para manajer dan pegawai harus dapat memahami atasan-atasannya dalam pemberian *rewards* dengan besar *rewards* yang diterimanya.
- 4) Harus diberikan tepat waktu, yaitu *reward* harus diberikan sesegera mungkin setelah kelayakan kinerja organisasi dan kinerja para manajer dinilai atau berdasarkan pada kesepakatan bersama setelah ditetapkan.
- 5) Pengarah *rewards* harus bertahan lama, artinya *rewards* yang diberikan berdasarkan pada nilai yang lebih besar agar perasaan senang yang didorong oleh adanya jaminan *rewards* adalah untuk jangka waktu yang lama atau panjang.
- 6) Harus dapat direvisi atau diperbaharui kembali, karena para pengevaluasi atau penilai prestasi kerja sering membuat kesalahan dalam melakukan penilaiannya.
- 7) Harus dapat mencerminkan *cost efficient*, artinya dengan biaya yang minimal atau seefisien mungkin para manajer dan pegawai akan semakin termotivasi dan

berprestasi.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian Ester (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Sumut (Persero) Cabang Utama Medan. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank SUMUT (PERSERO) Cabang Utama Medan

Penelitian Deddy (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). Dengan menggunakan Analisis regresi linear berganda Hasil Penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Secara parsial hanya kompetensi, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Sudarsono (2013) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Persepsional Pegawai Bagian Sumber Daya Manusia Pt Ultrajaya Tbk. Dengan menggunakan Analisis regresi linear berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada divisi sumber daya manusia PT Ultrajaya Tbk.

Penelitian yang dilakukan oleh Wawan Ridwan Mutaqin (2010) tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa a). Terdapat

pengaruh iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta. 2) Terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta. 3) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta. 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta,

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Kusuma Wardhana (2010) tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Di PU Bina Marga Kabupaten Probolinggo. Dari penelitian yang dilakuakn dapat disimpulkan bahwa 1). Berdasarkan hasil analisa bahwa Iklim Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Probolinggo. 2) Iklim Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Probolinggo. 3) Berdasarkan nilai koefisien regresi (β) antara variabel Iklim Organisasi, Etos Kerja, Disiplin Kerja, maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Probolinggo adalah variabel Disiplin Kerja dimana nilai koefisien regresinya yang paling tinggi.

Irma Fitriyah (2010) meneliti tentang Pengaruh Etos kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo, ditemukan bahwa: 1) Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasannya berdasarkan pengujian secara statistik mengindikasikan bahwa secara simultan Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. 2) Untuk pengujian secara parsial

menunjukkan hasil sebagai berikut: a) Dengan menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara variabel Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai yang memiliki nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel, dan nilai signifikansi t masih berada di bawah nilai tingkat toleransi kesalahan yang ditentukan atau α (0,05), hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. b) Dengan menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai. c) Melalui uji t juga diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. 3) Berdasarkan nilai koefisien regresi (β) antara variabel Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo adalah variabel Etos Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.

Dedi (2009) dengan penelitiannya tentang pengaruh kebijakan pengelolaan SDM dan kesejahteraan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Blitar. Hasil penelitiannya menemukan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kebijakan pengelolaan SDM yang terdiri dari *Recruitment*, *Selection*, Pengembangan, Pemeliharaan dan penggunaan memiliki pengaruh yang berarti bagi pengembangan kinerja pegawai. Sedangkan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Blitar adalah kesejahteraan pegawai.

2.6. Kerangka Konseptual

Etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu pegawai untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi.

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian pegawai dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang pegawai dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja pegawai tersebut akan meningkat. 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 seyogyanya 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. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 43/KEP/2001 tanggal 20 Juli 2001 dinyatakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Pegawai yang berkompeten memiliki kreatifitas yang tinggi dalam bekerja.

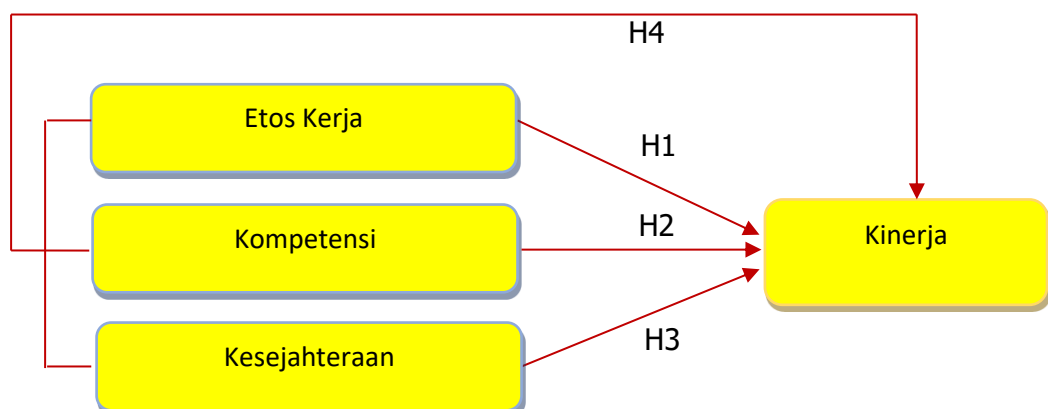
Kompetensi dari pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158). Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karawan karena pegawai memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Kompetensi ditinjau dari ketrampilan (skills) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Siswanto, 2008 :53).

Selanjutnya yang dimaksud kesejahteraan dalam penelitian ini berdasarkan pengertian di atas adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak baik dari dalam diri yang menyebabkan seorang pegawai bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi

kebutuhannya. Pegawai yang bersemangat dalam bekerja disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas dari tekanan dari pimpinan maupun rekan sekerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

Kerangka kosep yang mendasari penelitian ini adalah bahwa Kinerja pegawai Dinas Pendidikan secara individual merupakan sesuatu yang dianggap penting, baik bagi dirinya maupun organisasi tempat kerjanya. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dipengaruhi oleh Etos Kerja, Kompetensinya dan kesejahteraan. Semakin tinggi Etos Kerja, Kompetensinya dan kesejahteraan semakin tinggi pula kinerjanya. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan hubungan antara Etos Kerja, Kompetensi dan kesejahteraan dengan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan.

Kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 . Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir seperti yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- 1: Etos Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat
- 2: Kompetensi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat
- 3: Kesejahteraan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat
- 4: Etos Kerja, Kompetensi dan kesejahteraan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu Etos Kerja, Kompetensi dan kesejahteraan kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Menurut Notoadmojo (2013), penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka atau rasio.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu 3 bulan. Dimana waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Januari 2020 dan berakhir bulan Maret 2020.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Singarimbun, 1995). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Etos Kerja, Kompetensi dan kesejahteraan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh obyek yang diteliti, yang mempunyai satu atau beberapa ciri yang sama.

2. Sampel

Agar Penelitian ini dapat menggambarkan sifat populasi serta dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari sebuah populasi yang diteliti dan karena sasaran populasi mempunyai jumlah yang sedikit, maka desain penelitian yang dipergunakan adalah penelitian populasi yang menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian ini berjumlah 30 responden. Dengan demikian penelitian ini disebut penelitian populasi.

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005: 38). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variabel independen (bebas)

yaitu variabel yang menjelaskan dan memengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Etos kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan kesejahteraan kerja (X_3),

2. Variabel dependen (terikat)

yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Adapun operasionalisasi variabel dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etos Kerja (X1)

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mendasar yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan, maka dapat ditegaskan bahwa *etos kerja* mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup (Gordon, 1991:3). Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

1. kerja keras,
2. disiplin, jujur,
3. tanggung jawab,
4. rajin, dan
5. tekun.

2. Kompetensi (X2).

Wibowo (2012:324) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Adapun dimensi-dimensi yang terdapat dalam kepuasan kerja adalah:

a. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

Adapun indikator – indikatornya :

- 1) pengetahuan teknis
- 2) pengetahuan prosedur
- 3) menguasai pekerjaan

b. Keterampilan (*Skills*), merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Adapun indikator – indikatornya :

- 1) Terampil menggunakan peralatan kerja
- 2) Kemampuan berkomunikasi
- 3) Kemampuan memecahkan masalah

c. Sikap (*Attitude*), merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini

mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Adapun indikator

– indikatornya :

- 1) Semangat kerja yang tinggi
- 2) kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja
- 3) Kemampuan bekerja sama

3. Kesejahteraan Kerja (X₃)

Kesejahteraan adalah seluruh program dan prosedur administrasi kepegawaian sebagai wujud fungsi personalia pemerintah pada seluruh pegawainya. Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

1. Gaji,
2. Tunjangan kesejahteraan/ prestasi,
3. Tunjangan keluarga,
4. Jaminan kesehatan tekun.
5. Pengelolaan cuti
6. Pensiun

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pada pegawai adalah perilaku pegawai sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh Etos Kerja, Kompetensi dan kesejahteraan kerja. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:1477) yaitu:

1. Ketepatan penyelesaian tugas

2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar pegawai

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan mengajukan pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun dan disebar sebanyak jumlah sampel yang telah ditentukan. Dilihat datanya, terdiri dari dua jenis yaitu data primer. Data primer merupakan data yang di peroleh langsung dari responden melalui kuesioner yang diberikan pada responden berkaitan dengan variabel-variabel kemampuan individu, komitmen kerja dan kesejahteraan pegawai serta kinerja pegawai. Data primer dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber penelitian, yakni dengan cara membagikan daftar pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang sudah memiliki beberapa alternatif jawaban.

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data kuantitatif yang juga merupakan data subyek (*self-report date*), yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Klasifikasi data subyek ini dibedakan menjadi: lisan (verbal), dan tertulis. Respon verbal diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan yang diajukan peneliti, respon tertulis diberikan oleh responden atas pertanyaan tertulis (*questionnaire*) yang diajukan.

3.6. Teknik Analisis Data

Hasil data skoring yang diperoleh dari responder akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS IBM 24.

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilaksanakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur (Suharsirni, 1993). Metode yang digunakan adalah Korelasi *Product Moment* dengan cara mengkorelasikan skor jawaban pada setiap butir pertanyaan dengan skor total

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : korelasi

X : skor jawaban setiap item

Y : skor total

n : jumlah subjek uji coba

Untuk menentukan apakah suatu item valid atau tidak, r hitung yang ada akan dibandingkan dengan r dalam tabel Product Moment. Bila r hitung lebih besar dari r tabel yang sebelumnya sudah dibandingkan dengan taraf signifikan 5 % maka instrument yang digunakan sudah valid. Santoso (2003 : 277) menyatakan bahwa:

1. Jika r hitung positif, serta r hitung > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.

2. Jika r hitung tidak positif (*negative*) dan r hitung $< r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

r hitung yang dimaksud dapat diperoleh melalui *software alpha cronbach* berupa *corrected item total correlation* yang harus lebih besar dari 0,2043 (r tabel pada $\alpha = 0,05$).

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui keajekan kuesioner yang diberikan kepada responden dan indeks yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Singarimbun (1995) “Suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Menurut Suharsirni (2003) Untuk uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan internal consistency dengan teknik belah dua yang maksudnya adalah butir-butir instrumen dibagi menjadi dua kelompok yaitu butir-butir instrumen yang bernomor ganjil dikelompokkan menjadi satu dan butir instrumen nomor genap dikelompokkan menjadi satu. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap butirnya dijumlahkan yang menghasilkan skor total. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Metode yang dipergunakan adalah Metode Alpha Cronbach (Suharsirni, 2003) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{(k - 1) r + 1}$$

Dimana :

r = rata-rata korelasi

k = jumlah item

Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Dan jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Analisis uji coba ini dilaksanakan dengan bantuan komputer program SPSS (Suharsirni, 2003).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Supaya persamaan garis regresi linier berganda ini merupakan garis penaksir yang terbaik (*the best linearly unbiased estimator*) atau BLUE, maka ada beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi yakni sebagai berikut:

3.6.2.1. Uji Multikolinearitas

artinya diantara nilai-nilai variabel independen yang manapun tidak terdapat korelasi yang benar-benar sempurna. Uji Multikolinearitas, dilakukan untuk dapat mengetahui apakah terjadi hubungan yang sempurna atau tidak diantara variabel bebas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai *Variance inflation Factor* (VIF) yang disyaratkan nonmultikolinear jika koefisien VIF $<$ 10 (Ghozali, 2015).

3.6.2.2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian faktor pengganggu (*error*) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu, suatu model regresi harus terhindar dari faktor pengganggu. Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot*, jika data menyebar tanpa membentuk pola

hubungan tertentu dalam *scatter plot* menandakan tidak terjadi korelasi (nonsignifikan) antar variabel prediktor dengan residual. Kondisi demikian berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Asumsi Homoskedastisitas atau $e \sim N(0, \sigma^2)$, artinya, varian e adalah konstan dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi $- Y$ sesungguhnya) yang telah di-studentized..

3.6.2.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Dalam suatu data memiliki distribusi normal apabila letak mean, median, dan modusnya berdekatan atau koefisien kemencengannya $\beta_3 < 0,5$ atau dapat dilihat dalam tampilan normal probability plot. Dapat juga untuk mengetahui normalitas dengan menggunakan teknik chi-kuadrat. Bila signifikansi Chi-kuadrat lebih kecil dari 5%, maka residual model regresi linier berganda terdistribusi secara normal dan sebaliknya nilai lebih besar dari 5%, residual hasil tidak terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas ini

dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji F (*F test*)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat, digunakan uji F. (Ghozali, 2015) merumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{JK_{\text{reg}} / k}{JK_{\text{res}} / (n - k - 1)}$$

Dimana :

JK_{reg} = Jumlah kwadrat regresi

JK_{res} = Jumlah kwadrat residu

k = banyaknya variabel bebas

n = banyak subyek

Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya bila signifikan F lebih

besar dari 5% atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti secara bersama sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.2. Uji t (*t test*)

Sedangkan untuk menguji koefisien regresi fungsi pangkat secara individu, digunakan uji t. Formula yang digunakan untuk menghitung uji t adalah (Sudjana;1992:87)

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

s_{b_i} = Standart error koefisien regrasi.

Yang diuji dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

Dengan nilai signifikan t lebih kecil dari 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya jika signifikan t lebih besar dari 5% atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien

determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dalam penelitian ini, responden berjumlah 30 orang yang dapat digambarkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan. Berikut ini dijelaskan deskripsi responden dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran responden berdasarkan jenis kelamin seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	14	46.7
2	Perempuan	16	53.3

Jumlah	30	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel dan gambar diatas, dijelaskan bahwa jika dilihat dari jenis kelamin responden, dapat diketahui bahwa dari 30 responden, 14 responden (46.7%) adalah laki-laki, dan sisanya 16 responden (53.3%) adalah perempuan. Dengan demikian pegawai laki-laki lebih mendominasi dibandingkan dengan perempuan, sehingga maskulinitas pekerjaan mungkin lebih dibutuhkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

2. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran responden berdasarkan usia seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2.
Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Prosen (%)
1	21-25	5	16.7%
2	26-30	7	23.3%
3	31-35	8	26.7%
4	36-40	4	13.3%
5	41-45	4	13.3%
6	46-50	1	3.3%
7	> 50	1	3.3%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data diatas, digambarkan bahwa jika dilihat dari jenis usia responden, dapat diketahui bahwa dari 30 responden, 5 responden (16.7%) berusia antara 21-25 tahun, 7 responden (23.3%) berusia 26-30 tahun, 8 responden (26.7%) berusia 31-35

tahun, 4 responden (13.3%) berusia 36-40 tahun, 4 responden (13.3%) berusia 41-45 tahun, 1 responden (3.3%) berusia 46-50 tahun dan 1 responden (3.3%) berusia diatas 50. Jadi usia yang paling banyak adalah berada pada usia 31-35 tahun yang berjumlah 8 responden. Sehingga dapat dikatakan bahwa angkatan kerja (pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat) secara rata-rata masih dalam golongan muda.

3. Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran responden berdasarkan pendidikan responden seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosen (%)
1	SLTA	3	10.0
2	Diploma	2	6.7
3	S-1	23	76.7
4	S-2	2	6.7
5	S-3	0	0.0
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar dan tabel diatas, dijelaskan bahwa jika dilihat dari pendidikan responden, dapat diketahui bahwa dari 30 responden, 3 responden (10.0%) memiliki pendidikan SLTA, 2 responden (6.7%) memiliki pendidikan terakhir Diploma, 23 responden (76.7%) memiliki pendidikan terakhir sarjana (S-1) dan 2 responden (6.1%) memiliki pendidikan terakhir Pascasarjana/ Magiser (S-2). Jadi dapat disimpulkan dari data di atas bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1).

3. Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran responden berdasarkan pendidikan responden seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	5	16.7
2	1 – 5 tahun	6	20.0
3	6– 10 tahun	13	43.3
4	11 – 20 tahun	5	16.7
5	> 20 tahun	1	3.3
Jumlah		30	100.00%

Sumber : Data Primer diolah, 2020 (lampiran 3)

Berdasarkan pada gambar dan Tabel. 4.4 diatas, ditunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 6-10 Tahun dengan persentase 43.3%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat yang masih relatif baru bekerja dan diharapkan dapat memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, karena masih berusaha untuk menambah berpengalaman dibidang tugasnya dan memahami kondisi kerja yang ada pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan dipakai apakah sudah benar-benar bisa digunakan mengukur apa yang akan diukur. Sebelum kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk menangkap data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Pada uji coba alat ukur ini menggunakan sejumlah 30 responden, yang terdiri dari variabel bebas (prediktor) yaitu Etos Kerja, Kompetensi dan Kesejahteraan kerja, dan variabel bergantung (kreterium) yaitu variabel Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dalam penelitian ini digunakan pembanding dari dalam, untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket. Angka korelasi (r) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5 % dan jumlah $n-2 = 30-2 = 28$ maka diperoleh $r \text{ tabel} = 0,3061$ Jika r hitung positif, serta r hitung $> r \text{ tabel}$ maka butir instrumen tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $< r \text{ tabel}$.

Tabel 4.5.
Hasil Pengujian validitas Etos Kerja

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Ket.
1	EK1	.640	0,3061	Valid
2	EK2	.662		Valid
3	EK3	.304		Valid
4	EK4	.537		Valid
5	EK5	.662		Valid
6	EK6	.469		Valid
7	EK7	.394		Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk

variabel Etos Kerja dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

Tabel 4.6.
Hasil Pengujian validitas Kompetensi Pegawai

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	K1	.799	0,3061	Valid
2	K2	.815		Valid
3	K3	.604		Valid
4	K4	.699		Valid
5	K5	.629		Valid
6	K6	.489		Valid
7	K7	.776		Valid
8	K8	.716		Valid
9	K9	.757		Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk variabel Kompetensi Pegawai dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

Tabel 4.7.
Hasil Pengujian validitas Kesejahteraan kerja

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KP1	.642	0,3061	Valid
2	KP2	.828		Valid
3	KP3	.850		Valid
4	KP4	.759		Valid
5	KP5	.586		Valid
6	KP6	.569		Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020 (lampiran 1)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk

variabel Kesejahteraan kerja dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

Tabel 4.8.
Hasil Pengujian validitas Kinerja pegawai

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KN1	.444	0,3061	Valid
2	KN2	.526		Valid
3	KN3	.481		Valid
4	KN4	.371		Valid
5	KN5	.609		Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian untuk variabel Kinerja pegawai dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen yang valid saja. Sedangkan untuk instrumen yang tidak valid tidak dilakukan uji reliabilitas. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat itu dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan, untuk mengukur reliabilitas dalam suatu instrumen menggunakan *Alpha Cronbach* yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir data instrumen pengukuran. Suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai *Alpha C'ronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil uji reliabilitas item instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 4.9.

Uji Reliabilitas Item Instrumen

Koefisien Alpha

No	Variabel	Cronbach	Keterangan
1	Etos Kerja	.786	Reliabel
2	Kompetensi	.907	Reliabel
3	Kesejahteraan kerja	.855	Reliabel
4	Kinerja	.714	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan nilai reliabilitas instrumen ternyata hasilnya sangat menyakinkan, semua instrumen memenuhi syarat reliabilitas. Hal ini berarti hasil pengukuran dari item pertanyaan untuk penelitian variabel Tabel 4.9 menunjukkan variabel Etos Kerja, Kesejahteraan kerja, Kompetensi dan kinerja pegawai mempunyai koefisien alpha > r tabel (0,6). Dengan demikian, berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atas asumsi dasar terhadap fungsi regresi linear yang digunakan (Gujarati, 1997). Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi asumsi klasik sehingga diperoleh estimator linear tidak bias atau akurat. Asumsi klasik tersebut antara lain tidak terdapat adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas dan sebaran data harus normal.

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel independen. Model regresi mengasumsikan tidak adanya multikolinieritas atau tidak adanya hubungan korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF) pada masing – masing variabel bebas. Nilai VIF lebih kecil dari 10 maka model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas (Sumodiningrat, 1999). Hasil pengujian asumsi multikolinearitas ini disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Multikolinieritas

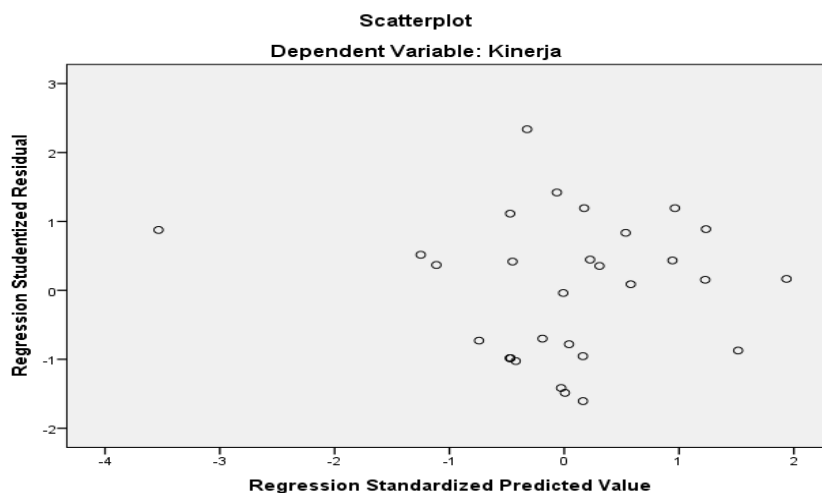
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keputusan
1	Etos Kerja	.971	1.030	Tidak terjadi Multikolinearitas
2	Kompetensi	.945	1.058	Tidak terjadi Multikolinearitas
3	Kesejahteraan kerja	.966	1.035	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas, karena nilai *varian Inflation Factor* (VIF) adalah dibawah batas kriteria tentang adanya masalah multikolinearitas, yaitu 10. Demikian juga halnya dengan nilai tolerance berada pada batas kriteria yang telah ditentukan yaitu dibawah (kurang dari) 0,9 Dengan demikian, data tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda untuk setiap variabel independennya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan histogram (gambar) SRESID ZPRED. Uji Heterokedastisitas untuk mengetahui pola penyebarannya. Jika terjadi pola yang menyebar berarti model regresi tersebut tidak terjadi Heterokedastisitas. Syarat model regresi yang baik adalah terjadi pola yang menyebar di atas dan di bawah nol. Hal ini dapat kita lihat pada gambar Scatterplot. Hasil penelitian asumsi heterokedastisitas ini disajikan pada tabel dibawah ini :

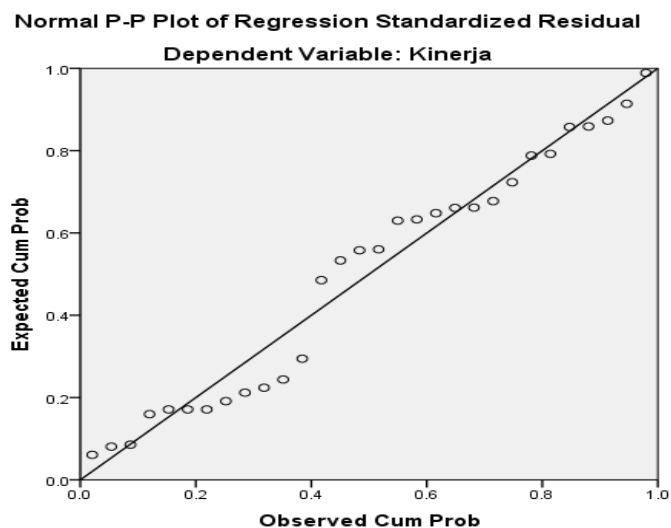


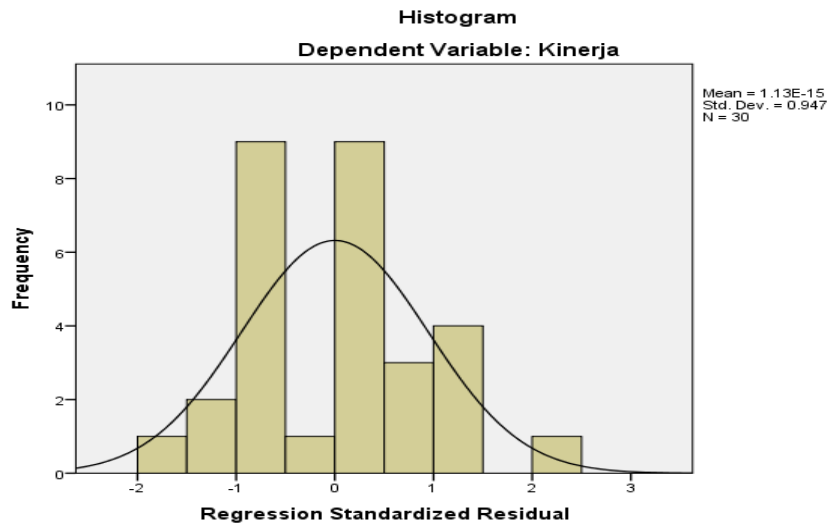
Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas. Hal ini dapat dilihat pola penyebaran datanya, yaitu diatas dan dibawah nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independen Etos Kerja, Kompetensi dan Kesejahteraan kerja pegawai. Oleh karena itu, vareabel yang ada layak digunakan dalam penelitian.

3. Uji Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah sebaran datanya berdistribusi normal yakni jika datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Santoso, 2000). Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS IBM versi24:





Gambar 4.2. Normalitas

Analisis deteksi normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan: jika data menyebar di sekitar garis diagonal (Coeficien Determinan) dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik terlampir terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Demikian halnya grafik histogram, menunjukkan bahwa pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

4.4. Uji Hipotesis

Uji ini untuk memprediksi sejauh mana besarnya pengaruh variabel bergantung dengan menggunakan variabel bebas, yang mana variabel bebas tersebut telah diketahui

besarnya dari jawaban responden. Dari analisis SPSS didapatkan output dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.11.
Rekapitulasi Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	9.966			
Etos Kerja	.160	2.285	.031	Signifikan
Kompetensi	.239	3.997	.048	Signifikan
Kesejahteraan kerja	.160	2.190	.000	Signifikan
α	: 5 %			
R	: 0.706			
R Square	: 0.499			
F hitung	: 8.616			
Std. Error of the Estimate	: 1.48194			
Sig. F	: 0.000			

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 9.966 + 0.160 \text{ Etos Kerja} + 0.239 \text{ Kompetensi} + 0.160 \text{ Kesejahteraan} + e$$

Lebih lanjut hasil penelitian dari pengolahan data tersebut diatas diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Constanta = 9.966 yaitu menunjukkan bahwa apabila variabel independen (Etos Kerja, Kompetensi dan Kesejahteraan kerja) tetap atau konstan atau bernilai nol

maka Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat akan naik sebesar 9.966.

2. Nilai $R = 0,706$ menunjukkan adanya hubungan antara variabel Etos Kerja, Kompetensi dan Kesejahteraan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sebesar 70,6 %.
3. Nilai $R^2 = 0,499$ menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja, Kompetensi dan Kesejahteraan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sebesar 49,9%. Sedangkan sisanya sebesar 50,1 % dijelaskan faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini atau tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hipotesis satu, hipotesis dua dan hipotesis tiga diuji dengan menggunakan uji t. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara parsial yaitu untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri antara masing-masing Etos, Kompetensi dan Kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Berdasarkan tabel diatas, berikut ini disajikan rekapitulasi hasil uji t atas data/ jawaban dari masing-masing responden dalam penelitian ini:

1. Hasil analisis terhadap pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.285 sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,042 ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2.285 > 2,042$) dan nilai $sig.t = 0.031$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 5 \%$. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis pertama **diterima**.

2. Hasil analisis regresi atas pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.997 sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,042 ($t_{hitung} > t_{tabel} = 3.997 > 2,042$) dan nilai $sig.t = 0.006$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 5 \%$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis kedua **diterima**.
3. Hasil analisis regresi atas pengaruh Kesejahteraan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.190 sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,042 ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2.190 > 2,042$) dan nilai $sig.t = 0.048$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 5 \%$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**.
4. Uji hipotesis keempat akan menggunakan uji F. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Kesejahteraan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Berdasarkan hasil analisis seperti tampak pada tabel 4.11 diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8.616 dengan tingkat Sig. F sebesar 0.000, lebih kecil dari nilai $\alpha = 5 \%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa Etos Kerja, Kompetensi dan Kesejahteraan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian, hipotesis keempat **diterima**.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa bahwa variabel Etos Kerja, Kesejahteraan kerja kerja dan Kompetensi Pegawai baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wawan Ridwan Mutaqin (2010) yang menemukan bahwa a). Terdapat pengaruh Kesejahteraan kerja terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta, 2) Terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta, 3) Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta, 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama Kesejahteraan kerja, etos kerja dan Kompetensi terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Tasmara, (2002) menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai 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.

Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan

membuka pandangan dan sikap bersungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Seorang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Saleha (2016) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Faktor kedua adalah Kompetensi, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Artinya apabila pegawai yang memiliki kompetensi yang semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat pula.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang disyaratkan. Keberhasilan pencapaian di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat sangat didukung oleh pegawai yang berkompetensi tinggi. Pemerintah Kabupaten Nias Barat menginginkan agar pegawai memiliki kompetensi yang dibutuhkan instansi agar dapat melaksanakan berbagai tugas dengan baik, maka pegawai dituntut agar terus meningkatkan kompetensinya selain kompetensi penting untuk mencapai tujuan instansi tetapi juga penting bagi pegawai untuk pengembangan karir.

Kompetensi pegawai diperoleh dengan pengetahuan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi instansi. Keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Dengan sikap yang baik akan menunjukkan integritas, bertanggung jawab dan santun. Dimana sikap dan sifat tersebut akan membuat Anda menjadi sosok yang profesional. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Pemerintah Kabupaten Nias Barat baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat meningkatkan kinerja pegawai nya.

Dalam penelitian ini, masalah Pemerintah adalah harus lebih meningkatkan lagi kompetensi pegawai dari segi pengetahuan agar pegawai lebih lagi memahami bagaimana teknis pelaksanaan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Pemerintah juga perlu meningkatkan lagi kompetensi pegawai dengan menyadarkan dan memotivasi pegawai agar mau mengembangkan diri dan bekerja sebaik mungkin demi meningkatkan Kinerja Pemerintah Kabupaten Nias Barat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ester (2016) menyatakan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank SUMUT (PERSERO) Cabang Utama Medan.

Faktor ketiga adalah Kesejahteraan kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Sistem kesejahteraan yang layak

seharusnya diperhatikan organisasi dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya merupakan suatu persoalan yang multi kompleks dan sulit bagi organisasi. Kegagalan dalam menetapkan sistem kesejahteraan akan dapat berakibat semakin menguat dan mengkriatalnya berbagai tuntutan tentang rasa keadilan baik secara internal maupun secara eksternal.

Perubahan kondisi, tuntutan, dan tantangan usaha, kesemuanya lebih membangkitkan kesadaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran elemen manusia dalam mencapai keberhasilan. Pemahaman atas gaji yang diterima, pencapaian prestasi yang tinggi, bekerja dalam suasana yang kondusif, taat dan setia dalam menjalankan tugas, empati dari pimpinan dan komitmen pimpinan terhadap tujuan organisasi dapat dipenuhi maka mampu meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Poerwanto (2000 : 6).

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis pertama diterima dan terbukti secara empiris.
2. Hasil penelitian buktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis kedua diterima dan terbukti secara empiris.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima dan terbukti secara empiris.

4. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersama-sama etos kerja, Kompetensi dan Kesejahteraan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.

5.2. Saran-Saran dan Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan antara lain

1. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat hendaknya meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dalam bekerja sejak dini, misalnya dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajiban untuk bekerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Selain itu, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat hendaknya memiliki sikap positif dalam diri pegawai, misalnya dengan menanamkan kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi dan pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.
2. Bagi Pimpinan, dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan-kebijakan strategik hendaknya selalu mengedepankan pentingnya pegawai sebagai manusia daripada sekedar sebagai fungsi untuk efektivitas dan efisiensi organisasi. Sejalan dengan hal tersebut perlu pula selalu diupayakan untuk menumbuhkan etos kerja pegawai lewat berbagai kebijakan yang berorientasi kepada pegawai dan memperhatikan Kesejahteraan kerja yang dapat mendukung pencapaian kinerja bagi para pegawai.

3. Bagi peneliti lanjutan agar mengusahakan untuk mengadakan penelitian dalam topik yang sama, namun dalam jumlah variabel dan sampel yang lebih banyak.
4. Bagi peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini misalnya memasukkan inisiatif dari pegawai, gaya kepemimpinan, dan Kesejahteraan kerja yang belum dibahas dalam penelitian ini; Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja pegawai, dan melibatkan variabel lain seperti: lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja, dan koordinasi kerja; serta Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziagba, P. C. (2009). Staff Development as Motivation for Praprofessionals: A Case Study in Southern Nigeria. *Chinese Librarianship, Human Resource Management Journal*, (27).
- Bambang Kusriyanto, 1993, Meningkatkan Produktivitas Karyawan.PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Bernadin, H, John and Russel, Joice, EA.. 1993, Human Resources Management, Mc Graw Hill, Inc., New York.
- Dedi Supriadi, 2009, Mengangkat Citra dan Martabat Guru, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Deddy. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 4. No 2.
- Ester. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Sumut (Persero) Cabang Utama Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Ferris, G. R., M. M. Arthur, et al. (1999). "Human resources management: some new directions." *Journal of Management*, 25 (3): 385-415.
- Fitriyah, Irma, (2010) meneliti tentang Pengaruh Etos kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jember: Universitas Jember.
- Ghozali, Imam, 2015. *SPSS dan Analisis Multivariate*, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C, 2000, Manajemen Sumberdaya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gordon. Judith R., 1991, *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*, 3 Id Edition, Allyn and Bacon, USA.
- Greenberg, Jerald Baron, Robert A. (1997). *Behavior in Organization*, Sixth Edition, Prentice-Hall International Inc, USA
- Gujarati, 1997, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

- Handoko, T. Hani, 1992, Manajemen Personalia, Erlangga, Surabaya, BPFE, Yogyakarta.
- Hubeis, Musa. Dkk 2014. Manajaemen strategik. Jakarta: PT elex media komputindo.
- Hutapea, P. dan M. Thoha. (2008). Kompetensi Plus. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khasanah, Uswatun. 2004. Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Kusnandar, (2010). Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Martin, Beth Ann, *at al.* (1995), Combined Effects of Normative Information and Task Difficulty on The Goal Commitment – Performance Relationship, *Journal of Management*, Vol. 21 No. 1, JAI Press Inc.
- Mutaqin, Wawan Ridwan (2010) tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta. Skripsi.
- Neale, Margaret A. and Gregory B. Northcraft (1996). *Organizational Behavior : A Management Challenge*, The Dryden Press.
- Notoadmojo, S. 2013, Metodologi Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ornstein, Suzyn and Lyn A. Isabella (1993). Making Sence of Careers : A Review 1989 – 1992, *Journal of Management* Vol. 19 No. 2.
- Prabu, Anwar. (2005). “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim”. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya. Vol. 3 No 6.
- Ranupandojo H dan Husnan, 1986, Manajemen Personalia, BPFE Yogyakarta.
- Riza, Irfan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Global*, Usahawan No. 11 Th. XXVI November 1997.
- Robbins, Stephens., 2008. Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi Bahasan Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Rosmiani. 1996. Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli serdang Sumatera utara; Hubungan Antara kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja. Thesis. Jakarta: Kerja Sama Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta dan Pasca Sarjana UI Jakarta.
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203 ISSN: 2302-2019.

- Sancoko. R. 2013 Pengaruh Motivasi Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang. Skripsi.
- Santoso dan Chandra. 2006. Manajemen Administrasi UI Press. Jakarta.
- Sidanti, Heni (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA). Vol.9, No 1.
- Sinamo, Jansen. 2005. Delapan Etos Kerja Professional. Jakarta: Institut.
- Singarimbun, M. 1995. Metode Penelitian Survei. Edisi revisi. Cetakan ke-2. Jakarta:PT Pustaka LP3ES Indonesia
- Sirait, J. (2006). Memahami Aspek aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Jakarta: Garasindo.
- Siregar. 2000. Definisi Etos Kerja. Jurnal (online) <http://jurnal-sdm.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html> (diakses tanggal 21 Desember 2015).
- Setiawan dan Kartika. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo. 1995. Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat. Jakarta: CV. Bupara Nugraha.
- Sudarsono, H. (2013). Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja (Studi kasus dosen ekonomi pada perguruan tinggi swasta). Jurnal Penelitian Kependidikan, Tahun 18, Nomor 1, 144–153.
- Sudrajat M.SW., 1985. Statistika Non Parametrik, Amrico, Bandung.
- Sugiyono . 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta. Bandung.
- Santoso, S. 2003. Buku Statistik Multivariat. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Suharsirni Arikunto, 2003, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi 11, Rinelka Cipta, Jakarta.
- Triguno, 2002, Budaya Kerja; Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Golden Trayon Press, Jakarta
- Uno, H.B. (2014). Teori motivasi & pengukurannya: analisis di bidang pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardhana, Bagus Kusuma (2010) tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Di PU Bina Marga Kabupaten Probolinggo. Tesis.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja Edisi Ke 3. Jakarta: Rajawali Press.