

Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Yustina Maro¹, Hermayanti²

Universitas Tribuana Kalabahi, Alor, NTT

Email: yustinamaro887@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 28 April 2022

Direvisi: 1 Mei 2022

Dipublikasikan: Mei 2022

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.6545885

Abstract:

Performance is the result of work produced by employees through several aspects that must be passed and has stages to achieve it and aims to improve the performance of the employees themselves. This study aims to determine the effect of work ethic, leadership style, and work environment on employee performance either partially or simultaneously. The study was conducted at the Alor Barat Daya District Office, Alor Regency with a population and sample of 40 employees. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, and literature study. Data analysis using research instrument test, namely validity test, reliability test; classical assumption test, namely normality, heteroscedasticity, multicollinearity, and linearity tests followed by multiple linear regression tests. Hypothesis testing using partial test and simultaneous test. The results showed that either partially or simultaneously work ethic, leadership style, and work environment had a significant effect on employee performance.

Keywords: *work ethic, leadership style, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau instansi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia di dalam pengelolaan SDM,

apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, motivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai

karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diami dan di ukur dalam rentang waktu tertentu. Menurut Rivai dalam Suwanto et al., (2021), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis dari satu organisasi. Hal yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia mengenai kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

Menurut Sinamo, (2011) dalam Rosmawati & Jermawinsyah, (2018), 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.

Etos Kerja yang nampak pada pegawai kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti lembur saat pekerjaan masih tersisa, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Berdasarkan pengamatan Peneliti banyak diantara pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk ngobrol bersama, ataupun keluar kantor

untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah, dilihat dari pekerjaan tidak selesai dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

Kejujuran pegawai masih kurang dilihat dari beberapa pegawai yang menggunakan waktu pada jam kerja dengan duduk berjam-jam didepan komputer namun matanya mennyasar ke laman-laman media sosial. Hal ini dilakukan ketika sedang tidak mood untuk melakukan tugasnya. Rendahnya etos kerja pegawai kecamatan alor barat daya di sebabkan adanya prinsip bahwa bekerja 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 itu Gaya kepemimpinan juga menjadi hal penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan, (2019), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya hingga kini jumlah pegawainya 40 Orang yang terdiri dari 31 orang Pegawai Negri Sipil (PNS) dan 9 Orang Non PNS atau honorer dan dipimpin oleh Camat. Mekanisme pengangkatan kepemimpinan diangkat oleh pejabat kabupaten (Bupati) bukan melalui mekanisme pemilihan umum oleh rakyat di wilayah Kecamatan tersebut, sehingga kepemimpinan itu selalu patuh dan taat atas aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Alor, dan kepemimpinan di Kecamatan Alor Barat Daya selalu memberika arahan dan motivasi yang baik kepada staff atau bawahannya, seperti pemimpin memberikan masukan-masukan positif kepada pegawainya, menghargai setiap

masukannya/pendapat yang diberikan pegawai kepada atasan.

Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan instansi pemerintahan dan keinginan bawahan akan mendorong kinerja bagi pegawai, karena kinerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan instansi pemerintah, namun seringkali banyak didapati bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi bawahan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat dilihat bahwa banyaknya pegawai yang menyalahi aturan prosedur kerja seperti, pegawai yang terlambat masuk kantor, dan pemimpin tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas kepada para pegawainya. Dalam hal pekerjaan pemimpin kurang memberi perintah kepada bawahannya sehingga banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu dan pada saat apel pagi setiap hari senin dilaksanakan, banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, hal ini tidak mendapat perhatian khusus oleh pemimpin dan pemimpin tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas.

Dalam menjalankan tugas kesehariannya pemimpin kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor dibantu oleh seorang Sekretaris Camat, Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan, Kepala Sub Bagian Umum, Kepala Seksi Bagian Pemerintahan, Kepala Seksi bagian Pembangunan, Kepala Seksi bagian Kesejahteraan sosial, Kepala Seksi bagian Keuangan Desa. Selanjutnya untuk lebih memudahkan dalam pekerjaan birokrasi di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor, maka camat lebih banyak bertugas sebagai koordinasi untuk hubungan Kantor Kecamatan Alor Barat Daya dengan pihak luar baik masyarakat ataupun instansi-instansi terkait seperti Bupati, Kepala Desa di wilayah Kecamatan Alor Barat Daya. Selain Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja pun merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Rozarie, (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkasas

dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Demi kelancaran tugas dari pegawai Kecamatan Alor Barat Daya maka perlu disiapkan lingkungan kerja yang kondusif seperti tata ruang yang memadai karena lingkungan kerja yang kondusif memberika rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya bisa dikatakan sangat tidak mendukung kinerja pegawai mulai dari penataan ruang kerja sampai pada keamanan di lingkungan kantor, hal ini dapat dilihat dari ruangan kerja yang sempit, saya melihat di ruangan kesekretariatan meja dan beberapa file umum bertumpukan di ruangan tersebut, sehingga beberapa pegawai tidak memiliki Ruang gerak. Selain ruang gerak saya juga melihat masalah di segi kesegran udara tidak adanya pendingin ruangan sehingga pegawai merasa kepanasan dan tidak betah dalam ruangan, keamanan (sekuriti) dalam kantor pun tidak ada sehingga alat penerang seperti balon lampu selalu hilang terus dan pegawai merasa tidak nyaman karena kebisingan suara di sekitar kantor.

Fenomena yang terjadi pada saat ini membuat banyak penilaian negatif terhadap kinerja pegawai khususnya di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang lambat dalam menyelesaikan tugas, dan masih banyak sebagian pegawai yang meninnggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah tentang “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor, dengan tujuan penelitian : untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap

Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor; untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor; untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor; untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edy, (2016), Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek Kualitas, Kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara, (2011) dalam Koyongian, (2020), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Syamsir dalam Nabawi, (2019), kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang dikemukakan diatas maka Peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Etos Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia dalam Purba & Ginting, (2016), mendefinisikan etos sebagai falsafah hidup yang khas dari suatu golongan. Sinamo. (2011) dalam Rosmawati & Jermawinsyah, (2018), menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara memanifestasikan, memandang, meyakini, dan memberikan arti pada sesuatu pekerjaan di kantor kecamatan yang memotivasi diri untuk bertindak dan meraih kebaikan yang optimal. Maka seorang karyawan dengan etos kerja yang baik mampu membangun dan meningkatkan pengetahuannya. Setelah memiliki etos kerja dan pengetahuan yang baik, karyawan tersebut akan melaksanakan keterampilan yang telah dimiliki untuk membangun perusahaan menjadi lebih maju.

Menurut Mailoor, (2015) dalam Nofitasari & Anton, (2021), etos kerja merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, tergantung dari perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya". Dikatakan juga bahwa etos kerja banyak dipengaruhi oleh norma yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang.

Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan mengerahkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan menjadi seorang pemimpin itu tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui fungsi pemimpin dan mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktifitas mempengaruhi, kemampuan, mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide,

Menurut Sinambela, (2021), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran

organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Thoha, (2012) dalam Koyongian, (2020), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarah, mempengaruhi, dan mendorong bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan tertentu.

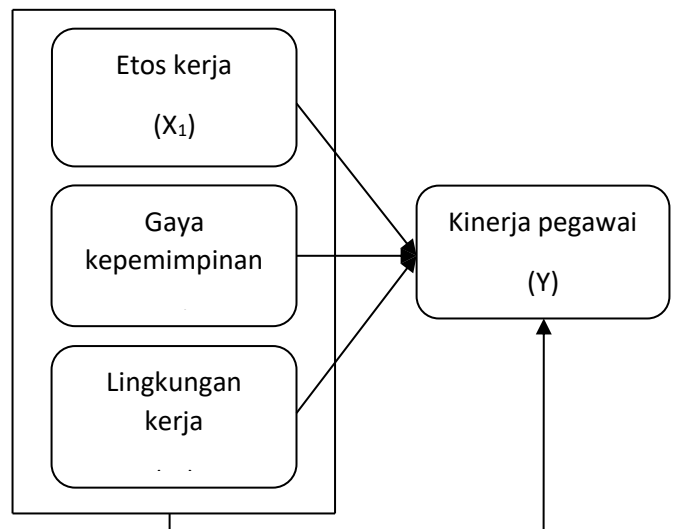
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketikakaryawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Danang, (2015) dalam Dolonseda & Watung, (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan kajian teori diatas, maka kerangka dasar dari penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut :



Keterangan :

- = Pengaruh parsial
- ↑ = Pengaruh simultan

Gambar 1. Kerangka dasar penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat ditarik rumusan atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya
- H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan alor barat daya
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya
- H₄: Etos kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, interview (Wawancara), kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019), Uji Validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkolerasikan skor setiap butir, kalau kolerasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,300 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah yang nilai kolerasinya $(r) \geq 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan croobach dengan ketentuan suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai croobach $\alpha \geq 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018), Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regrasi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya

mempunyai distribusi normal atau tidak normal.maka hasil uji stastik akan mengalami penurunan.pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov yaitu dengan ketentuan apabila signifikansi 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.sedangkan jika hasil uji one sample kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2018), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut heterokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastistas dengan melakukan metode uji gleiser. Uji Glejser dilukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang di estimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tau tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas $>0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas,sebaliknya jika probabilitas $<0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah satu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (fariance inflation factor) dan tolerance. Tolerance mengukur

variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\geq 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

4. Uji Linearitas

Ghozali, (2018), menyatakan bahwa Uji Linearitas di gunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunkan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yagn dihasilkan dari uji linearitas (menggunkan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari Deviation from Linearity $> \alpha$ (0,05) maka nilai tersebut linear

Regresi linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini yakni etos kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor dengan persamaan :

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

Keterangan :

Y = Variabel kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Variabel Etos Kerja

X₂ = Variabel Gaya Kepemimpinan

X₃ = Variabel Lingkungan kerja

b₁ = Koefisien Regresi variabel Etos Kerja

b₂ = Koefisien Regresi variabel Gaya Kepemimpinan

b₃ = Koefisien Regresi variabel Lingkungan kerja

e = Error

Pengujian hipotesis

1. Uji t atau uji parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji t masing-masing variabel dengan nilai alfa (α) dengan ketentuan jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari nilai alfa ($\text{sig} > 0,05$), maka H_0 ditolak. Sebaliknya jika nilai signifikansi uji t kurang dari atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka H_0 diterima. Nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05.

2. Uji F atau uji simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji F dengan nilai alfa (α) dengan ketentuan jika nilai signifikansi uji F lebih besar dari nilai alfa ($\text{sig} > 0,05$), maka H_0 ditolak. Sebaliknya jika nilai signifikansi uji F kurang dari atau sama dengan nilai alfa ($\text{sig} \leq \alpha$), maka H_0 diterima. Nilai alfa (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen data

1. Uji validitas

a. Hasil Uji Validitas variabel Etos Kerja

Hasil Uji Variabel etos kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X₁)

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,504	0,300	Valid
P2	0,625	0,300	Valid
P3	0,780	0,300	valid
P4	0,830	0,300	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Etos Kerja di atas seperti pada tabel 1 diketahui nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,300. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Etos Kerja bagi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

- b. Hasil Uji Validitas variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil Uji Variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,645	0,300	Valid
P2	0,733	0,300	Valid
P3	0,763	0,300	Valid
P4	0,756	0,300	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan di atas seperti pada tabel 2 diketahui nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,300. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Gaya Kepemimpinan bagi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor

- c. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,601	0,300	Valid
P2	0,652	0,300	Valid
P3	0,714	0,300	Valid
P4	0,710	0,300	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja di atas seperti pada tabel 3 diketahui nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,300. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Lingkungan Kerja bagi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

- d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,672	0,300	Valid
P2	0,689	0,300	Valid
P3	0,672	0,300	Valid
P4	0,736	0,300	Valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai di atas seperti pada tabel 4 diketahui nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,300. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

2. Uji Reliabilitas

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan

variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	0,642	0,600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,699	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja(X ₃)	0,586	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,632	0,600	Reliabel

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0.600, maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan inisemua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari Cronbach alpha.

Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.65925532
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.058
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diatas diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau (0,200 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berdistribusi Normal terhadap variabel dependen.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

Model	Sig.
1 (Constant)	.067
Total.X1	.577
Total.X2	.160
Total.X3	.163

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui nilai propabiliti semua variabel independen lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari Heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total X ₁	.325	3.081
Total X ₂	.546	1.831
Total X ₃	.446	2.242

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai antara variabel bebas nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF < 10 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

4. Uji Linearitas

Rangkuman hasil uji linearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Deviation from Linearity	Alfa
1	Etos Kerja (X ₁)	0,813	0,05
2	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,708	0,05
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,914	0,05

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas, nilai signifikansi Deviation from Linearity dari hubungan variabel X₁ , X₂ dan X₃ terhadap Y > Alfa 0,05 yang berarti hubungan kedua variabel independen tersebut dengan dan variabel dependen adalah linear

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant)	4.148	1.326		3.130	.003
Etos.kerja	.291	.118	.344	2.460	.019
gaya.kepemimpinan	.197	.083	.254	2.358	.024
lingkungan.kerja	.337	.099	.404	3.391	.002

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 10 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,148 + 0,291 X_1 + 0,197 X_2 + 0,337 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memiliki makna sebagai berikut nilai konstanta sebesar 4,148 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bernilai konstan atau nol (0), maka nilai variable Y bebas akan bertambah sebesar 4,148. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja sebesar 0,291 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel etos kerja sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor akan berkurang 0,291. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,197 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor akan bertambah 0,197' begitu juga sebaliknya jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami penurunan sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor akan menurun 0,197. Nilai

koefisien regresi variable Lingkungan Kerja sebesar 0,337 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variable Lingkungan Kerja sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor akan bertambah 0,337 begitu juga sebaliknya. Jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami penurunan sebesar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor akan menurun 0,337

Pengujian hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t atau uji parsial dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 12. Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant)	4.148	1.326		3.130	.003
Etos.kerja	.291	.118	.344	2.460	.019
gaya.kepemimpinan	.197	.083	.254	2.358	.024
lingkungan.kerja	.337	.099	.404	3.391	.002

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh etos kerja (H₁) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 12 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai variabel Etos Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,019, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,019 \leq 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menerima H₁ yang menyatakan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

Pengaruh gaya kepemimpinan (H₂) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 12 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,024, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,024 \leq 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menerima H₂ yang menyatakan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

Pengaruh lingkungan kerja (H₃) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 12 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,002 \leq 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menerima H₃ yang menyatakan bahwa Variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau Uji Simultan ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat variabel serta mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Vaariabel Etos Kerja, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

Tabel 13. Hasil Uji simultan

Model	Df	F	Sig.
Regression	3	40.672	.000b
Residual	36		
Total	39		

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 13 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima H₄ yang

menyatakan bahwa secara bersama-sama Variabel Etos Kerja, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor .
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Moru Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.
4. Variabel etos kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>

Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Cetakan Ke IX. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.

- Koyongian, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sma Advent Di Minahasa Utara. *Klabat Journal of Management*, 1(2), 53–63.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- Purba, R., & Ginting, R. M. H. (2016). Pengaruh Penerimaan Pajak Reklame dan Pajak Penerangan Jalan terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Medan. *Jurnal Mutiara Akuntansi*, 1(1), 25–31.
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 153–160.
- Rozarie, C. V. R. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>