

# Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau

IQBAL MARAS<sup>1</sup>; SRI INDARTI<sup>2</sup>; JAHRIZAL<sup>3</sup>

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : iqbalmarsss@gmail.com

Submit : 2022-06-16

Review : 2022-09-15

Publish : 2022-10-26

**Abstract:** This study aims to see and determine the direct and indirect influence of leadership and competence on work ethic and employee performance. The population in this study were all employees of the Environment and Forestry Office of Riau Province totaling 118 people. As for how to determine the number of samples using the slovin method, so that the total sample becomes 91 respondents in this study using cluster random sampling and purposive techniques. The results in this study that leadership and competence have a significant positive effect on work ethic. Leadership, competence and work ethic have a significant positive effect. For leadership affects employee performance through work ethic. Competence affects employee performance through work ethic.

**Keywords:** *Leadership, Competence, Work Ethic and Employee Performance*

Sumber daya manusia dalam suatu instansi memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, dan setiap organisasi mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan instansi secara keseluruhan. akan lebih mudah tercapai, kegiatan tersebut akan mudah terlaksana apabila pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka pegawai akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja. Peningkatan kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bisa untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang menginginkan perbaikan standar kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, dari sekian banyak perubahan yang diperlukan oleh birokrasi, salah satu yang terpenting adalah peningkatan pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerjanya.

Salah satunya pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau yang mempunyai misi terwujudnya Riau yang berdaya saing, sejahtera, bermartabat dan

unggul di Indonesia. Untuk melaksanakan misi tersebut melalui kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis tertentu, Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Provinsi Riau mempunyai Unit Pelaksana teknis (UPT) yang diatur dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 52 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau dan Surat Kementrian Kehutanan Nomor SK.509/Menhut-II/2010 tanggal 21 September 2010 tentang Penetapan wilayah KPMP Model Tasik Besar Serkap.

Bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau, nilai kinerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang harus diperhatikan oleh para pemimpin organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik. Malthis Dan Jackson (2012: 145) mengemukakan bahwa kinerja prestasi atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan kinerja pegawai yang baik, maka akan menunjang pencapaian

tujuan organisasi. Kasmir (2016: 189) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi diantaranya oleh 1) kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung, 2) kompetensi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung, 3) etos kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung. Oleh karena itu setiap instansi pemerintah harus dapat menilai kinerja pegawai serta mencari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Dalam banyak hal tolak ukur kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah memang lebih rumit/kompleks jika dibanding dengan organisasi swasta karena akan melibatkan komponen pembuat keputusan atau *stakeholders* yang lebih banyak. Oleh karena itu, untuk menentukan standar penilaian kinerja pegawai, aparatur sipil Negara (ASN), maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan pada Pasal 76, menjelaskan bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Berikut penilaian kinerja pegawai yang dilihat dari sasaran kerja pegawai. Dilihat penilaian SKP rata-rata kinerja pegawai dari tahun 2017-2020 mengalami penurunan yang signifikan. Jika dilihat dari enam indikator penilaian kinerja pegawai dari orientasi pelayanan dan kerja sama menjadi indikator yang signifikan turunnya dibandingkan dengan yang lain. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau harus mampu untuk mencari berbagai faktor atau masalah yang bisa mempengaruhi kinerja pegawainya. Untuk melihat kinerja semua pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau dari tahun 2017-2020 dilihat dari SKP penilaian kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau dapat dilihat bahwa secara umum nilai kinerja

pegawai yang sangat baik terus mengalami penurunan yang signifikan dari tahun 2017 hingga 2020. Namun demikian, jika dilihat dari unsur-unsur yang dinilai masih terdapat penurunan nilai dari Unsur perilaku kerja pegawai dalam hal orientasi pelayanan yang menunjukkan setiap tahunnya mengalami penurunan kerja sama pegawai tahun 2017-2020. Hal ini juga dapat menjadi indikasi masih rendahnya kinerja pegawai. Untuk itu perlu adanya seorang pemimpin yang bisa memberikan pemahaman kerja yang baik dan mempunyai suatu kompetensi yang sesuai dengan bidangnya.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja dan kepemimpinan yang mampu memberikan tindakan-tindakan yang nyata bagi organisasi. Lebih lanjut menurut wirawan (2015), kinerja pegawai akan baik jika memiliki kepemimpinan dan kompetensi yang memahami pekerjaan dan melakukan secara profesional.

Dari teori yang dikemukakan bahwa etos kerja pegawai sangat penting dalam pencapaian kinerja seseorang pegawai atau organisasi. Karena pegawai yang memiliki etos kerja baik maka akan cenderung bekerja dengan kreatif, bertanggung jawab, Berorientasi pada produktifitas, disiplin, komitmen, jujur, dan memiliki moralitas yang bersih. Jika seseorang sudah bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, kreatif, serta berorientasi pada hasil (produktivitas), maka mereka akan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu, maupun kinerja organisasi. Menurut Lawler (2014), Etos kerja adalah menyangkut potensi dan kondisi manusia dengan menghadapi atau melakukan interaksi dengan lingkungan tersebut. Oleh sebab itu etos kerja adalah bagian dari tolak ukur sebuah keberhasilan dalam bidang apa pun juga. Semakin tinggi etos kerja maka semakin dekat manusia untuk memperoleh kinerja yang baik

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka,

karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Secara sederhananya, bahwa etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitupun sebaliknya (Asmara, 2017: 15).

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau yang mana pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dalam mengelola administrasi kepegawaian dan merumuskan kebijakan dan memfasilitasi kepegawaian daerah untuk mengatur dan menjadi sumber segala urusan pegawai daerah tersebut, penulis menilai upaya dalam meningkatkan etos kerja Pegawai khususnya di bagian Kepegawaian belum cukup maksimal, sanksi atau pun penghargaan belum dapat memacu pertumbuhan etos kerja di kalangan Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau. Lebih lanjut adalah para pegawai banyak yang tidak di tempat pada waktu jam kantor masih aktif. Para pegawai terlihat kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab. Pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik tentu saja akan berusaha untuk menghindari dari tanggung jawab. Mereka cenderung tidak masuk kerja atau sering meminta izin dengan berbagai alasan, terutama alasan karena sakit, (Rekap pegawai [dislhk.riau.go.id](http://dislhk.riau.go.id) 2021).

Oleh karena itu diharapkan agar Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau dapat memperbaiki etos kerja setiap pegawai yang ada, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Dalam rangka mewujudkan pegawai yang profesional dan mampu mencapai prestasi kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan sesuatu pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya pembinaan etos kerja para pegawai agar tugas-tugas pelayanan pada masyarakat

luas dapat berlangsung lancar sebagaimana yang diharapkan.

Penelitian yang berbeda tentang Etos kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Adityawarman (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan temuan penelitian Azwar (2020) yang menyatakan bahwa etos tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam penerapan etos kerja dan kinerja, peranan pimpinan sangat penting, karena pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam Organisasinya. Kepemimpinan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau merupakan faktor yang menentukan etos kerja pegawai itu sendiri. Disini yang dimaksud Kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin atau atasan dalam memberikan bimbingan, motivasi / mengerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran perasaan atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada salah satu organisasi.

Menurut Wanous 2014 Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Pendapat ini memandang semua anggota organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan untuk mempengaruhi semua anggota organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut James (2015) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu rujukan tertentu.

Kepemimpinan memegang peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan komitmen kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Dengan demikian, tampak kepemimpinan selalu akan dikaitkan dengan kelompok. pemimpin yang berhasil adalah pemimpin

yang mampu untuk mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu untuk melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju mundurnya suatu instansi tergantung dari kepemimpinan seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai. kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Kinerja pegawai akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh pegawai dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik.

Pada saat ini kepemimpinan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau belum mencerminkan kepemimpinan yang sepenuhnya dilakukan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena kepemimpinan di dalam komunikasi dengan bawahan masih belum terjalin dengan baik. Terlihat juga kurangnya kemampuan pemimpin untuk melakukan inovasi dan mencari solusi masalah pencapaian kinerja organisasi dan anggota organisasi jika terjadi permasalahan sehingga pemecahan permasalahan belum memberikan tindakan dan solusi yang jelas serta dampaknya terhadap kinerja yang ada pada organisasi tidak optimal yang terlihat pada tabel 1.1 diatas.

Suwanda (2016), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, memberikan pengaruh terhadap etos kerja dan kinerja pegawai. Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Vlandari (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Harahap (2016) hasil penelitian adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan temuan Suspendy (2017) dengan temuan

penelitian kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja dan etos kerja Faktor lain dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah Kompetensi. Karna salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Seperti yang dinyatakan oleh Spencer (2013) bahwa kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Lebih lanjut Sudarmanto (2009: 49), mengatakan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pns tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Kompetensi pegawai merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara pikir, bersikap dan bertindak seorang pegawai mencerminkan kompetensi karyawan tersebut. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sehingga pegawai tersebut dianggap kompeten. Berikut adalah rincian tabel

mengenai tingkat pendidikan yang terdapat pada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau menunjukkan bahwa Jabatan struktural setingkat kepala badan, terjadi permasalahan pada pemenuhan syarat pendidikan minimum dikarenakan tidak sesuai dengan disiplin ilmunya. Kesenjangan terjadi pada jabatan kepala bidang juga belum semuanya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi dan kepala sub bagian serta pelaksana staf yang belum memenuhi syarat pendidikan minimum pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau dimana masih ada pegawai sebanyak 16 orang berpendidikan SLTA, sementara syarat minimumnya adalah setara Diploma (D3). Masalah ini bisa berdampak pada kinerja pegawai, terlebih pada tingkat pengatur tersebut yang banyak berhubungan dengan masyarakat yang harus dihadapi.

Prasetyo (2018) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diana (2017) hasilnya menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fera (2016), yang menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berlawanan dengan penelitian Djuwita (2018), yang mengatakan hasilnya Kompetensi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan penambahan variabel kompetensi sebagai variabel dependen, hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh: Prasetyanto (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi merupakan faktor penentu etos kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suarni, (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bappeda Kabupaten Morowali. Perbedaan penelitian ini adalah dengan menjadikan variabel etos kerja sebagai variabel perantara (mediasi) antara kepemimpinan, kompetensi terhadap kinerja. Hal ini didasarkan dari pendapat Wirawan (2016: 123) yang menyatakan bahwa persepsi seorang pegawai terhadap kepemimpinan dan kompetensi (sistem manajemen, pelaksanaan norma, serta peraturan pekerjaan) akan mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja dari pegawai dan organisasi

### **Kinerja**

Istilah kinerja dikemukakan Robbin, (2017:67) berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Etos Kerja**

Rahardjo dalam Sofyan (2010) etos kerja adalah suatu pola sikap yang sudah mendasar, yang sudah mendarah daging, yang mempengaruhi perilaku kita secara konsisten dan terus menerus.

### **Kepemimpinan**

Menurut Robbins (2010), pemimpin adalah seseorang yang dapat memengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin.

### **Kompetensi**

Sudarmanto (2015), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

## METODE

Populasi adalah sekelompok orang atau kejadian atau kejadian sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu disamping itu, populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, (Jumiati, 2013) Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau berjumlah sebanyak 118 orang. Sampel yang diperoleh dengan rumus slovin adalah menjadi 91 sampel. Dalam penyebaran kuisioner, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik cluster random sampling dan Purposive adalah suatu jenis teknik sampling dimana seorang peneliti membagi populasi menjadi beberapa kelompok yang terpisah yang disebut sebagai cluster.

## HASIL

### Hasil Uji Path Analysis

Dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,427 X_1 + 0,425 X_2 + e_{ij}$$

1. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0.427. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan etos kerja sebesar 0.427 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.425. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan etos kerja sebesar 0.425 dengan asumsi variabel lain tetap.

Dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,622 X_1 + 0,587 X_2 + 0,436 Y_1 + e_{ij}$$

1. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0.622. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan

kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.622 dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.587. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.587 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0.436. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan etos kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.436 dengan asumsi variabel lain tetap.

### Uji Hipotesis

R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,664. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah  $0,664 = 66,4\%$  artinya, besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan dan kompetensi terhadap Etos Kerja adalah  $66,4\%$ . Epsilon adalah  $1 - R^2 = 1 - 0,664 = 0,336$ . Artinya besarnya pengaruh variabel lain di luar Kepemimpinan dan kompetensi terhadap Etos Kerja sebesar  $33,6\%$ .

R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,732. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah  $0,732 = 73,2\%$  artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah  $73,2\%$ . Epsilon adalah  $1 - R^2 = 1 - 0,732 = 0,268$ . Artinya besarnya pengaruh variabel lain di luar Kepemimpinan, kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja sebesar  $26,8\%$ .

Adapun persamaan koefisien jalur yang pertama dan kedua dapat dibuat dengan persamaan R Square sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2) \\ &= 1 - (1-0.64)(1-0.732) \\ &= 1 - (0.336)(0.268) \\ &= 1 - 0.090 \end{aligned}$$

$$= 0.910 (91.0\%)$$

Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui nilai *predictive relevance* ( $R^2$ ) = 0.910 atau 91.0%. artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 91.0%. Sisanya 9.0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### Nilai Koefisien Jalur kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan etos kerja sebagai mediasi

**Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis Jalur**

Pengujian Antar Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh	Sig
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		
$X_1 \rightarrow Y_1$	0.427	-	0.327	0,000
$X_2 \rightarrow Y_1$	0.425	-	0.225	0,000
$X_1 \rightarrow Y_2$	0.622	$(0.427 \times 0.436) = 0.186$	$(0.186 + 0.622) = 0.808$	0,002
$X_2 \rightarrow Y_2$	0.587	$(0.425 \times 0.436) = 0.185$	$(0.185 + 0.587) = 0.772$	0,011
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0.436	-	0.436	0,003

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 12 diperoleh :

1. Pengujian Hipotesis 6; pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) melalui etos kerja ( $Y_1$ ). Diketahui pengaruh langsung yang diberikan  $X_1$  terhadap  $Y_2$  sebesar 0,622. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan  $X_1$  terhadap  $Y_2$  sebesar 0,186. Maka pengaruh total yang diberikan  $X_1$  terhadap  $Y_2$  sebesar 0,808. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, artinya secara langsung kepemimpinan mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja.

2. Pengujian Hipotesis 7; pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) melalui etos kerja ( $Y_1$ ). Diketahui pengaruh langsung yang diberikan  $X_2$  terhadap  $Y_2$  sebesar 0,587. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan  $X_2$  terhadap  $Y_2$  sebesar 0,185. Maka pengaruh total yang diberikan  $X_2$  terhadap  $Y_2$  sebesar 0,772. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, artinya secara langsung kompetensi mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja. Artinya dengan kualitas kepemimpinan yang baik akan memberikan peningkatan etos kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal pekerjaan) yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan seseorang dalam kepemimpinan sangat tergantung pada sifat kepribadiannya dan pengalaman serta hasil belajarnya. Etos kerja adalah sikap moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaannya. Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin. Kepemimpinan yang berkualitas baik adalah kepemimpinan yang jujur, visioner, kompeten, memotivasi dan tegas. Pemimpin yang jujur, visioner, kompeten dan mampu untuk memotivasi bawahannya, baik langsung maupun tidak langsung dapat menggerakkan pegawai agar setia, bertanggungjawab dan tekun.

Hasil deskriptif rekapitulasi jawaban responden terkait variabel kepemimpinan. Bahwa kepemimpinan sudah cukup baik di

mana nilai rata-rata variabel ini adalah 3.39. Hal ini menggambarkan bahwa kepemimpinan cukup baik dalam sistim organisasi yang tengah dijalankan selama ini. Kemampuan pimpinan mampu untuk mempengaruhi bawahannya, melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan pegawai agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin

Nilai kepemimpinan yang baik ada pada kemampuan teknis pimpinan baik di dalam pekerjaannya, dimana pimpinan mampu berhubungan dengan hal-hal yang sifatnya operasional atau berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan sehingga pimpinan mampu di dalam untuk menyelesaikan tugas secara efisien serta memecahkan masalah teknis yang menjadi hambatan pekerjaan membaca situasi bagaimana organisasi bisa bertahan dan mempunyai nilai terhadap tindakan-tindakan dan peluang-peluang agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Nilai kepemimpinan yang cukup berkaitan dengan Pimpinan di dalam mendelegasikan wewenang. Hal ini menggambarkan bahwa walaupun pimpinan mempunyai keahlian yang bersifat teknis namun untuk mendelegasikan wewenang masih belum memberikan kemampuan yang baik, terlihat di setiap pekerjaan yang diberikan belum melihat dari sisi kemampuan pegawai sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif.

Dalam penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, seperti: Syamsu Alang, (2014), Wahyu Eko dan Prasetyanto, (2014), Suwanda, (2018), dan Betayandiansari Putri, (2017), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Etos Kerja Pegawai**

Hasil penelitian ini adalah bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja. Artinya semakin semakin pegawai memiliki pengetahuan dan

pengalaman akan memberikan peningkatan terhadap etos kerja. sebab pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan.

Dalam teori Robin (2013), menjelaskan, bahwa kompetensi adalah suatu keahlian atau kapasitas setiap orang untuk mengerjakan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan tersebut didasarkan pada faktor fisik dan faktor intelektual. Secara umum pegawai yang diharapkan dalam organisasi atau instansi adalah pegawai yang memiliki kompetensi untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil kompetensi di persepsikan sudah berjalan cukup baik, hal ini terlihat pada pegawai mempunyai sikap dan perilaku yang bisa memahami pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku sehingga pegawai dalam usaha untuk melaksanakan tugas sudah mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Namun pegawai masih belum mempunyai pengetahuan yang cukup baik, dimana pegawai belum seluruhnya mempunyai kompetensi dibidangnya masing-masing sehingga perlu adanya pelatihan untuk mengasah pengetahuan didalam pekerjaan sehingga butuh waktu lama untuk beradaptasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2016) yang menunjukkan terdapat



pengaruh antara kompetensi terhadap etos kerja. Sejalan dengan penelitian Hendri dan Akmal (2015), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap etos kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dalam penelitian ini mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, terlihat adanya penerapan kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang berkualitas baik adalah kepemimpinan yang jujur, visioner, kompeten, memotivasi dan tegas. Pemimpin yang jujur, visioner, kompeten dan mampu memotivasi bawahannya, dapat meningkatkan kinerjanya agar berorientasi pelayanan, berintegritas, berkomitmen, disiplin, berkerjasama dan mempunyai jiwa kepemimpinan.

Dengan kepemimpinan yang baik dan bisa dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya hal ini tentunya akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Seseorang pimpinan harus bisa memberikan contoh dan panutan terhadap bawahannya dan menjaga komunikasi yang baik antar sesamanya agar organisasi berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Harry, (2012:43) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu. Kepemimpinan akan memberikan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, dimana hubungan itu mencerminkan seseorang atau kelompok orang yang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin

Pemimpin yang tegas akan meningkatkan disiplin bawahannya. Pemimpin yang jujur dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan integritas dan komitmen yang tinggi. Pemimpin yang visioner dan kompeten dapat mempengaruhi pegawainya untuk bekerja berorientasi pelayanan. Pemimpin yang memiliki karakter pemotivasi dapat memotivasi bawahannya untuk saling bekerjasama dan memiliki sifat kepemimpinan dalam diri bawahannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renah (2014) yang menunjukkan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja. Dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja dapat dijelaskan dalam penelitian Prinsha Pelapina Heriana, dkk, (2018) Yehezkiel, dkk (2013), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dalam penelitian ini bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika seseorang pegawai mempunyai kompetensi dalam artian mampu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi maka kinerja pegawai juga akan baik. Dari hasil penelitian ini di dapat bahwa penelitian ini mendukung teori dari Armstrong (2013) bahwa manajemen kinerja terkait dengan input dan proses (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan output dan outcome (hasil dan kontribusi). Penilaian kinerja didasarkan pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara baik. Kompetensi mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Gilley, Boughton dan Maycunich (2017), dalam hal ini berarti kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dari tiap individu yang ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tingkat yang diinginkan.

Hasil deskriptif responden mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan cukup pada kompetensi pegawai. Rekapitulasi jawaban responden terkait variabel kompetensi. Secara rata-rata kompetensi di persepsikan sudah berjalan, namun hasil belum sesuai dengan apa yang di harapkan dengan rata-rata 3,25 (Cukup). Skor tertinggi terletak pada pegawai mempunyai sikap dan perilaku yang bisa memahami pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku sehingga pegawai dalam usaha untuk melaksanakan tugas sudah mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Namun pegawai masih belum mempunyai pengetahuan yang cukup baik, hal ini dibuktikan dengan skor tanggapan responden memiliki rata-rata 3,16, dimana pegawai belum seluruhnya mempunyai kompetensi dibidangnya masing-masing sehingga perlu adanya pelatihan untuk mengasah pengetahuan didalam pekerjaan sehingga butuh waktu lama untuk beradaptasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Amrizaldi (2018), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sejalan dengan penelitian Angraini (2019), bahwa kompetensi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dalam penelitian ini mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Karena etos kerja merupakan salah satu instrumen kerja yang perlu melekat pada diri pegawai dan totalitas kepribadian diri, cara mengespresikan, memandang, meyakini, memberikan makna, sesuatu yang akan mendorong diri untuk bertindak dan meraih kerja yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan diri dan antara

manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Darodjat 2015, mengatakan secara sederhananya, bahwa etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitupun sebaliknya. Secara prinsip etos kerja merupakan aktualisasi diri, menjelaskan bahwa pekerjaan apapun yang didapatkan merupakan peluang kepada kita untuk mengembangkan potensi berbagai bidang.

Hasil deskriptif rekapitulasi jawaban responden terkait variabel etos kerja. Dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan (rata-rata variabel) sebesar 3.47 yang berada pada kategori baik. Mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan tinggi pada variabel etos kerja. Hal ini menggambarkan bahwa sikap seseorang pegawai terhadap sesuatu pekerjaan akan mempengaruhi tindakan yang dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku. Perilaku yang demikian akan membuat pegawai bisa membedakan pekerjaan yang sesuai dengan hati nuraninya dan yang tidak, namun demikian masih terdapat didalam indikator yang perlu diperbaiki karena masih memperoleh nilai dibawah rata-rata Nilai rata-rata indikator tertinggi tentang pegawai senantiasa jujur dan cermat dalam bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau dalam bekerja mempunyai sikap yang jujur sehingga memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Indikator dengan nilai dibawah rata-rata variabel terdapat pada tentang Saya selalu setia pada organisasi ini, dengan nilai rata-rata 3.14. Pernyataan ini dibuktikan adanya pegawai

yang jarang mengikuti upacara hari besar nasional, adanya pegawai yang tidak menghormati atasannya.

Dari teori yang dikemukakan bahwa etos kerja pegawai sangat penting dalam pencapaian kinerja seseorang pegawai atau organisasi. Karena pegawai yang memiliki etos kerja baik maka akan cenderung bekerja dengan kreatif, bertanggung jawab, Berorientasi pada produktifitas, disiplin, komitmen, jujur, dan memiliki moralitas yang bersih. Jika seseorang sudah bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, kreatif, serta berorientasi pada hasil (produktivitas), maka mereka akan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu, maupun kinerja organisasi. Menurut Lawler (2014), Etos kerja adalah menyangkut potensi dan kondisi manusia dengan menghadapi atau melakukan interaksi dengan lingkungan tersebut. Oleh sebab itu etos kerja adalah bagian dari tolak ukur sebuah keberhasilan dalam bidang apa pun juga. Semakin tinggi etos kerja maka semakin dekat manusia untuk memperoleh kinerja yang baik

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Secara sederhananya, bahwa etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitupun sebaliknya.

Dalam penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, seperti: Suwanda, (2018), dan Sapada, dkk, (2017), yang menunjukkan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai melalui Etos Kerja**

Hasil dalam penelitian ini bahwa menunjukan etos kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan meningkatnya etos kerja pegawai akan dianggap produktif, mampu dan semangat dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya kepemimpinan yang mampu mengayomi dan memotivasi bawhaannya sehingga pekerjaan menjadi efektif. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai penampilan kerja seorang pegawai terhadap organisasi dimana ia bernaung dan merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja terbaik. Kepemimpinan dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa melalui etos kerja. Dengan baik atau tidaknya etos kerja ini tentu saja tidak akan berdampak pada hasil yang diberikan pegawai kepada suatu organisasi dan dalam hal ini perlunya peran kepemimpinan yang bisa memberikan dampak yang baik bagi kinerja pegawai.

Kepemimpinan sebagai bagian integral dan efektivitas perusahaan, maka kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin perusahaan harus dapat mempengaruhi seluruh pegawai yang dipimpinnnya, melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. (Rahmi;2013), Ketika pimpinan menunjukkan kepemimpinan yang baik, para pegawai akan mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Robbins (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Pendapat ini memandang semua anggota organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai

kemampuan untuk mempengaruhi semua anggota organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik kepemimpinan seseorang maka akan meningkat kinerja perusahaan dan tentunya prestasi kerja akan memberikan nilai tambah bagi seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat memenuhi celah kosong yang terdapat dari salah satu hal yang dapat menurunkan nilai kepuasan kerja seorang pegawai.

Pemimpin yang jujur akan meningkatkan kesetiaan bawahannya pada akhirnya meningkatkan integritas dan komitmen bawahannya. Pemimpin yang tegas akan mempengaruhi bawahannya untuk bertanggungjawab dan tekun yang pada akhirnya akan meningkatkan disiplin bawahannya. Pemimpin yang visioner dan kompeten akan meningkatkan kesetiaan dan tanggung jawab bawahannya yang pada akhirnya akan meningkatkan orientasi pelayanan bawahannya. Pemimpin yang memotivasi akan mempengaruhi bawahannya untuk setia, bertanggungjawab dan tekun yang pada akhirnya akan meningkatkan orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan pada diri bawahannya.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Suwanda (2018), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi etos kerja. Lebih lanjut penelitian Rahma dan Amri (2016) yang menunjukkan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi etos kerja secara positif dan signifikan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai melalui Etos Kerja**

Hasil dalam penelitian ini bahwa menunjukkan etos kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan adanya etos kerja yang dimiliki oleh pegawai terlihat dari sikap seseorang pegawai ditunjukkan dengan semangat kerja yang tinggi dan tanggung jawab terhadap sesuatu pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan

di dukung oleh kompetensi dalam bentuk profesional dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Secara sederhananya, bahwa etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitupun sebaliknya (Asmara, 2017:).

Berdasarkan merupakan rekapitulasi jawaban responden terkait variable kinerja pegawai. Diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai berada pada kriteria cukup baik yaitu pada nilai 3,32. Dari indikator-indikator variabel kinerja pegawai, nilai terendah adalah Pegawai selalu bekerja dengan integritas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau dalam bekerja belum memiliki integritas yang tinggi. Ada pegawai yang belum bekerja sesuai dengan ketentuan perundangundangan, Ada pegawai belum memiliki keselarasan antara yang direncanakan dengan yang dilaksanakan. Ada pegawai yang belum memperlakukan fasilitas kerja dan barang publik dengan amanah. Apabila pegawai memiliki integritas yang tinggi maka akan mendorong perilaku untuk bekerja dengan baik serta akan dapat mengurangi resiko kelalaian ataupun kesalahan dalam bekerja.

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Seperti yang dinyatakan oleh Spencer (2013) bahwa kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau

berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan.

Dalam rangka mewujudkan pegawai yang profesional dan mampu mencapai prestasi kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan sesuatu pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya pembinaan etos kerja para pegawai agar tugas-tugas pelayanan pada masyarakat luas dapat berlangsung lancar sebagaimana yang diharapkan.

Kompetensi mencakup pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan (pegawai), yang paling sedikit tercermin dari tingkat pendidikannya. Untuk dapat menggerakkan agar karyawan bekerja lebih efektif, perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar menjadi pegawai yang memiliki loyalitas tinggi serta kualitas dan kemampuan yang memadai sesuai dengan bidang dan skill yang mereka miliki sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Kinerja merupakan perilaku kerja pegawai yang disumbangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja dinyatakan sukses jika tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk kinerja yang baik perlu adanya etos kerja yang baik pula. Dengan baik atau tidaknya etos kerja ini tentu saja akan berdampak pada hasil yang diberikan pegawai kepada suatu organisasi dan dalam hal ini perlunya adanya etos kerja adalah menyangkut potensi dan kondisi manusia dengan menghadapi atau melakukan interaksi dengan lingkungan tersebut. Oleh sebab itu etos kerja adalah bagian dari tolak ukur sebuah keberhasilan dalam bidang apa pun juga. Semakin tinggi etos kerja maka semakin dekat manusia untuk memperoleh

kinerja yang baik. Etos Kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek, baik ekonomi sosial, maupun budaya. Oleh karena itu, peningkatannya perlu ditangani secara terpadu dan komperhensif bahkan diperlukan adanya dukungan dari kepemimpinan yang baik.

Dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Suwanda (2018), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dimediasi etos kerja. Dan tidak sejalan pula dengan penelitian Fitri dan Sherly (2017) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi etos kerja

## SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja. Dengan kualitas kepemimpinan yang baik mampu mengayomi bawahannya dalam memberikan arahan dan masukan secara adil akan memberikan peningkatan etos kerja pegawai dengan baik.
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja. Artinya pegawai mempunyai sikap dan perilaku yang bisa memahami pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku sehingga pegawai dalam usaha untuk melaksanakan tugas sudah mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga memberikan peningkatan terhadap etos kerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal yang dalam diri kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai adalah keberanian pemimpin dalam mengambil resiko namun tetap dengan penuh perhitungan atas kebijakan yang ditetapkan, sehingga dapat membangun suasana kerja yang baik bagi pegawai dimana

dengan kualitas kepemimpinan yang baik akan memberikan peningkatan kinerja pegawai dengan baik.

4. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya pegawai di dalam bekerja sudah secara profesional selalu menunjukkan di setiap pekerjaan mampu di dalam mengerjakan tugas-tugas yang di berikan sehingga memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.
5. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi etos kerja yang ada didalam diri pegawai akan memberikan peningkatan yang baik terhadap kinerja, karena pegawai mempunyai sikap dengan keyakinan-keyakinan yang berhubungan dengan perilaku kerja yang diberikan oleh organisasi sehingga pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terlaksana dengan baik.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja. Artinya dengan meningkatnya etos kerja pegawai akan dianggap produktif, mampu dan semangat dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya kepemimpinan yang mampu mengayomi dan memotivasi bawhaannya sehingga pekerjaan menjadi efektif.
7. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja. Artinya dengan adanya etos kerja yang di miliki oleh pegawai terlihat dari sikap seseorang pegawai di tunjukan dengan semangat kerja yang tinggi dan tanggung jawab terhadap sesuatu pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan di dukung oleh kompetensi dalam bentuk profesional dan

pengalaman yang di miliki oleh pegawai.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Achmad S. Ruky. 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Gramedia.
- Achmad Faisal A. Sapada, dkk, 2017, The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)* || Volume || 6 || Issue || 12 || Pages || PP 28-36 || 2017 ||
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Penerbit. Liberty,
- Badri, Sofyan. 2012. *Metode Statistika untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bateman, S. Dan Snell, S. 2008. *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia Pendidikan yang Kompetitif*. Jakarta : Salemba Empat.
- Daradinda Betayandiansari Putri, 2017, Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Etos Kerja Pada Karyawan Non Medis RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ferdinand Agusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Fahmi Syahrudin, 2016, Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai UPTD Jatingaleh Kota Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Grobler,
- Bennie and Raj Mestry, 2019, The work ethic of principals in the management of change: A South African perspective, paper, <http://www.acel.org.au/conf07/papers.php>, 2019.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Karyoto, 2017, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Qolbu Insan Mandiri Kabupaten Batang.
- Lussier, N Robert. 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2008. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia,
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Miller, Michael J., David J. Woehr and Natasha Hudspeth, The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory, *Journal of Vocational Behavior*, 2002, Vol. 60.
- Modrack, Simone, *The Protestant Work Ethic revisited: a promising concept or an outdated idea?* January 2008. ISSN Nr. 1011-9523. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Social Science Research Center Berlin.
- Moh. Ali Shahab, The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and
- Nurmansyah, E. C, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru;Unilak Press
- \_\_\_\_\_, 2016. *Perilaku Organisasi*, Pekanbaru: Unilak Press
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai Veithzal, dkk, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan kerja, dan produktivitas*. Semarang: Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia.
- Supendy (2015), Pengaruh Kepemimpinan terhadap etos kerja dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara)
- Sulvitri (2018) The influence of leadership and work ethic in improving employee performance at PT. Pramandita Initiative
- Sophia Pongoh, 2013, *Etos Kerja Guru (Faktor Yang Mempengaruhi Dan*

- Dipengaruhi), Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall
- Suarni, 2016, Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 126-132
- Sugiyono. 2014, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Vulandari (2016) Pengaruh kepemimpinan budaya Organisasi, dan etos kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Bank Sinarmas Klaten)
- Wahyu Eko Prasetyanto , 2014, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Daerah Istimewa Yogyakarta. JBMA – Vol. II, No. 2, September 2014.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2014. *Prilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ya'qub, Hamzah. 2007, *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Pedomam Ilmu Jaya.
- Yehezkiel, dkk, 2013, Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur.eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (3): 680-693
- Yee Poh Li, 2017, A Study On The Impact Of Organisational Climate On Employee Performance In A Malaysian Constancy. International Journal of Accounting & Business Management Vol. 5 (No.1), April, 2017.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.