



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

Erix Isak William Ayatanoy¹, Nurdin Brasit², Muhammad Hidayat³, Manuel Lambi⁴

ITB Nobel Indonesia^{1,3}

Universitas Hasanuddin²

Universitas Caritas Indonesia⁴

2011moewell@gmail.com

ABSTRACT

. This study aims to analyze: 1) The effect of workload, incentives and work environment partially on employee performance, 2) The effect of workload, incentives and work environment simultaneously on employee performance, 3) The variables that have the most influence on employee performance. The population of this study was 50 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.

The results showed that: 1) Workload has a positive and not significant effect on employee performance, 2) Work Incentives has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, 4) Workload Variables, Incentives and Work environment simultaneously has a significant effect on performance variables. 5) The most dominant variable affecting performance is the incentive variable.

Keywords: *Workload, Incentives, Work Environment and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Bersamaan dengan reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pola pikir tentang *Good Governance* (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi.

Pola - pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai bagi tatanan masyarakat yang telah maju saat ini. Oleh karena itu, tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspons oleh pemerintah dengan melakukan perubahan - perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seiring dengan itu muncul pula wacana tentang reformasi untuk mewujudkan

suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih demokratis, transparan, dan adanya supremasi hukum yang merupakan suatu realita yang tidak dapat ditawar - tawar lagi oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah. Bahkan ada beberapa kalangan mengatakan bahwa menentang reformasi berarti menentang kehendak rakyat. Namun, reformasi yang sedang dirintis di negara kita hendaknya dicermati lebih jauh agar sejalan dan berjalan pada koridor konstitusi serta berjalan secara damai.

Yukl (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan sebab sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan secara sepintas, maka terlihat bahwa kinerja yang ditunjukkan para pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua terlihat masih kurang, sebagai akibat dari tingkat ketidakpuasan mereka terhadap berbagai aturan dan kebijakan yang ditempuh oleh pimpinan, terkait dengan prinsip *The Right Man On The Right Place* (menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat).

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan melahirkan Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang - Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Pokok - pokok Kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, mau tidak mau harus dihadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (diversitas) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual (Hasibuan, 2007 : 56).

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi pemerintah adalah bahwa kinerja seorang pegawai terkadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan beban kerja, serta belum seimbang dengan insentif yang diperoleh pegawai yang bersangkutan, dimana hal ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif pada organisasi tersebut. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Faktor-faktor tersebut harus bisa ditangani dengan baik agar kinerja pegawai bisa ditingkatkan secara signifikan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dani, 2016). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai.

Banyak factor yang mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, namun dalam penelitian ini penulis hanya akan mengkaji tiga factor saja yaitu beban kerja, insentif dan lingkubgan kkerja. Menurut Dimas (2015) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan

kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.

Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Insentif dianggap sebagai salah satu faktor terpenting yang mendorong pekerja untuk berupaya besar dan bekerja lebih efisien dalam menunjang kinerjanya.

Dalam kaitan dengan beban kerja ini, maka peranan Insentif dalam organisasi menjadi sangat penting yaitu bertujuan agar pegawai dapat bekerja lebih baik sehingga pemberian Insentif diharapkan mampu untuk membuat pegawai tetap bertahan pada sebuah organisasi. Insentif itu sendiri adalah pemberian upah diatas gaji yang disesuaikan berdasar hasil kerja pegawai, sehingga dapat memberikan motivasi kepada pegawai tersebut agar bekerja lebih giat (Danang, 2014).

Menurut Nurdin dan Shaleh (2018) insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap. Maziah dalam Hasibuan (2018) mengatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Dengan demikian dapat disimpulkan insentif diberikan dalam rangka menaikkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut sebagai hadiah kepada seorang karyawan/ pegawai berdasarkan pada kinerja individualnya yang sudah melewati standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Deangan demikian insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarganya.

Penelitian tentang beban kerja dan insentif telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain oleh: Intan Marleni, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2022) tentang pengaruh beban kerja dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan, di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hadi Priyanto (2018), juga menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Wandy Zulkarnaen, Asep Suwarna (2016) tentang Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Sudarmin Manik, Nova Syafrina (2018) juga menyimpulkan bahwa Insentif dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja menurut Mahardikawanto (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya. Oleh sebab itu lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan

menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Penelitian tentang lingkungan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Antara lain oleh: Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017). Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, di mana hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Penelitian Lyta Lestary dan Harmon (2017) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa selama ini kinerja pegawainya masih rendah, hal ini antara lain terlihat dari beban kerja pegawai yang tidak seimbang, ada pegawai yang beban kerjanya besar, sementara ada pegawai yang beban kerjanya kecil atau rendah, hal ini sudah barang tentu menimbulkan kecemburuan antara pegawai, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pegawai. Disamping pengaruh beban kerja yang tidak seimbang, insentif dan lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Ada pegawai yang merasa insentif yang diterimanya itu kurang adil atau sedikit, tidak sesuai dengan beban kerjanya, sehingga hal menimbulkan apatis dari pegawai yang bersangkutan. Faktor lain yang juga membuat rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif mendukung pelaksanaan tugas-tugas organisasinya. Misalnya ruangan kerja yang panas, perlengkapan kantor yang kurang memadai, kebisingan dan lain-lain.

Dalam kaitan inilah maka untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi maka diperlukan pegawai yang berprestasi dan berkinerja tinggi, memahami fungsi dan peranannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, untuk itu beban kerja, insentif perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi. Disadari bahwa beban kerja, insentif dan lingkungan kerja merupakan faktor pemicu bagi peningkatan kerja yang dapat diaktualisasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai sitepu (2013). Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Insentif

Menurut Nurdin dan Shaleh (2018) serta dalam penelitian Yudiastra dan Darma (2015) insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap. Sama seperti yang dikemukakan oleh Maziah dalam buku Hasibuan (2018) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Dengan demikian dapat disimpulkan insentif diberikan dalam rangka menaikkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut sebagai hadiah kepada seorang karyawan/ pegawai berdasarkan pada kinerja individualnya yang sudah melewati standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Simamora (2014) menyatakan bahwa “Insentif (*incentive*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”.

Lingkungan kerja

Menurut Barry Render & Jay Heizer dalam Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2013), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

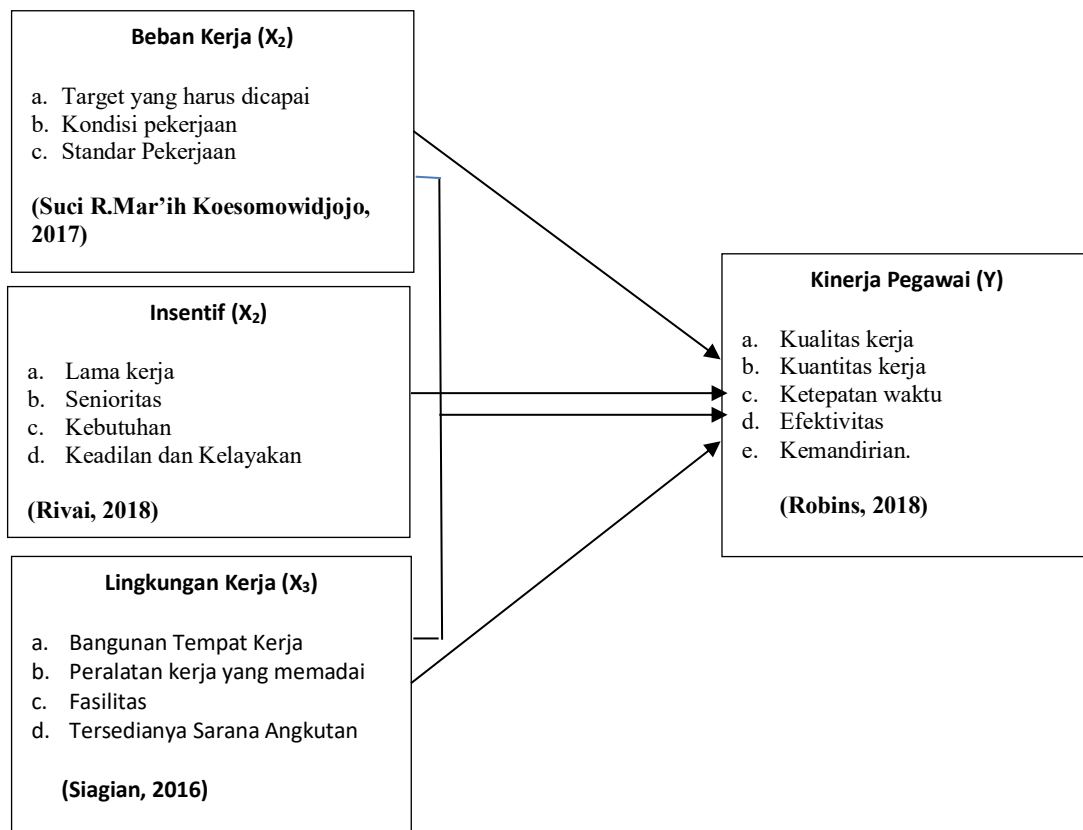
Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono dalam Yulius (2014) kinerja merupakan “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Kurniati dalam Yulius (2014) kinerja karyawan merupakan “suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Mangkunegara (2018) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Simamora (2011) kinerja adalah “kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Sedangkan Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

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



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.
- H2 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.
- H4 : Beban kerja, Insentif dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat berjumlah 50 orang. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah sama dengan populasi yaitu 50 orang menggunakan

teknik sampel jenuh.

Analisis Data

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

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

Keterangan:

Y = kinerja pegawai
a = konstanta
 b^1 b^2 b^3 = nilai koefisien masing-masing variabel bebas
 X^1 = beban kerja
 X^2 = insentif
 X^3 = lingkungan kerja
 e^1 = nilai kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Deskriptif

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 1. Uji Validitas

VARIABEL	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.690	0.279	0	Valid
	X1.2	0.735	0.279	0	Valid
	X1.3	0.683	0.279	0	Valid
	X1.4	0.697	0.279	0	Valid
	X1.5	0.786	0.279	0	Valid
Insentif Kerja (X2)	X2.1	0.843	0.279	0	Valid
	X2.2	0.690	0.279	0	Valid
	X2.3	0.821	0.279	0	Valid
	X2.4	0.830	0.279	0	Valid
	X2.5	0.718	0.279	0	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.684	0.279	0	Valid
	X3.2	0.823	0.279	0	Valid
	X3.3	0.859	0.279	0	Valid
	X3.4	0.752	0.279	0	Valid
	X3.5	0.764	0.279	0	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.845	0.279	0	Valid
	Y2	0.724	0.279	0	Valid
	Y3	0.730	0.279	0	Valid
	Y4	0.830	0.279	0	Valid
	Y5	0.827	0.279	0	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r-hitung) yang hasilnya lebih besar dari r-tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0. 279. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r-hitung > 0. 279 (r-tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kemampuan SDM, Etos Kerja, Budaya Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

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

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kemampuan SDM, Etos Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja pada tabel 5.10 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

$$Y = 2.454 + 0.265x_1 + 0.344x_2 + 0.288x_3$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah (2.454) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kemampuan SDM, Etos Kerja, Budaya Kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (2.454).
2. Nilai koefisien regresi Kemampuan SDM adalah 0.265 artinya jika variabel Kemampuan SDM (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Etos Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.265%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kemampuan SDM berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Etos Kerja (X2) adalah 0.344 artinya jika variabel Etos Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kemampuan SDM (X1), Budaya Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.344%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja adalah 0.288 artinya jika variabel Budaya Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kemampuan SDM (X1), Etos Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.288%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Model Summary

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

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0. 521 Nilai ini menunjukkan bahwa 52.1%. Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkna bahwa 52.1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kemampuan SDM (X1), Etos Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) sedangkan sisanya 47.9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

Tabel 4. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

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

Sumber: Data diolah (2023)

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

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

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.060 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2. 011 Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.060 > 2.011$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kemampuan SDM signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.045 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kemampuan SDM secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I diterima.

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

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.274 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.011. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.274 > 2.011$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Etos Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.028 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Etos Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.

3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja)

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

4) Uji F (Uji Simultan)

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

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

Tabel 5. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

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

Sumber: Data diolah (2023)

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

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan SDM Terhadap Kinerja

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

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

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

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

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

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

Disimpulkan bahwa Kemampuan SDM, Etos Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 16.686 lebih besar dari pada 2.79 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel Dengan demikian diperoleh F-hitung > F-tabel ($16.686 > 2.79$) karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kemampuan SDM, Etos Kerja, dan Budaya Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

5. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Etos Kerja (X_2), karena $\beta = 0.344$ dan P value = 0,000, sehingga variable Etos Kerja (X_2) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai p value X_2 ($0,000 < 0,05$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0.344$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

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

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : 1) Meningkatkan Pengembangan Kemampuan SDM: Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan pengembangan kemampuan SDM pegawai. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan diri yang relevan dengan tugas-tugas yang diemban oleh pegawai. Memastikan pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang memadai akan memberikan dasar yang kuat untuk kinerja yang baik. 2) Memperkuat Etos Kerja: Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat perlu membangun dan memperkuat etos kerja yang positif di antara pegawai. Ini dapat dilakukan dengan mengkomunikasikan nilai-nilai dan harapan organisasi secara jelas, memberikan pengakuan dan penghargaan yang pantas atas prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inisiatif, dan tanggung jawab. Pemimpin di organisasi juga harus menjadi contoh yang baik dalam menunjukkan etos kerja yang tinggi. 3) Membentuk Budaya Kerja yang Positif: Penting bagi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat untuk membentuk budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang mendukung kinerja dapat dicapai dengan memperkuat komunikasi yang efektif, memfasilitasi kolaborasi dan tim kerja yang baik, mendorong inovasi, membangun kepercayaan, dan menekankan pentingnya integritas dan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Budaya kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik. 4) Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Kotler, Philip dan A.B Susanto 2005. Manajemen Pemasaran (Alih Bahasa : Benyamin Molan). Jilid 1. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Indeks.
- Mardiasmo. Perpajakan Edisi Revisi 2011 .Yogyakarta: Penerbit Andi. 2011.
- Parasuraman, A., Berry, Leonard L. & Zeithaml, Valerie A. (1993) "Research note: more on improving service quality measurement", Journal of Retailing, vol. 69, p. 140-147.
- Raynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong, Christoffel Mintardjo. 2015, "Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan", Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3.
- Saleha. 2019, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah", Jurnal Katologis Vol 4 No. 3.
- Siregar, dkk. 2014. Akuntansi Biaya, Edisi 2.Yogyakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Supraman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiwati. 2019, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur", Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 1.
- Supriyanto. 2006. "Meningkatkan Eksistensi IPI dalam Mengembangkan Profesionalisme Pustakawan". Jakarta: Ikatan Pustakawan Indonesia Pengurus Daerah DKI Jakarta
- Syamsibar. 2022, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kemampuan SDM dan Komitmen Pegawai Pada Kantor Bupati Takalar", Yume : Journal of Management Vol. 5 No.2.
- Tjiptono, F. 2004. Marketing Scales. Yogyakarta: Andi
- Uma Sekaran, 2006, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Uma Sekaran, 2006, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Wahyu Firmansyah Hasing, Sulkarnain. 2019, "Pengaruh budaya kerja, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia", Jurnal Balance, Volume 1 No. 2.
- Waluyo, "Perubahan UU Perpajakan Era Reformasi", Salemba Empat: Jakarta, 2000.
- Tessa Risna Dila, Zusmawati. 2019, "Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu into Kota Padang", Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi Vol. 1 No. 1.
- Wibowo. 2015. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Erlangga
- Wardani, Aprina. 2017, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia.

