

Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat
Batang Kuis

¹Silvia Amelia Perangin Angin, ²Sri Ramadhani

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

Email: silviaameliaperanginangin@gmail.com, sriramadhani594@gmail.com

Corresponding mail author: silviaameliaperanginangin@gmail.com

Abstract : The purpose of this study was to determine: (1) whether there is the influence of competence on employee performance (2) the effect of work ethic on employee performance, the effect of competence and work ethic on employee performance of the Batang quiz District Head Office Serdang. This research is motivated by the competence is still low, work ethic is still not stable, resulting in low performance of employees at the District Office Batang Quiz Data used in this study is the primary data method of data collection in this study is interviews and questionnaires. Data is processed using spss for windows version 20.0. The method of data analysis using quantitative methods is by using multiple linear regression analysis.

Keywords: Influence Of Competence, Work Ethic, Performance Pagawai.

I. PENDAHULUAN

Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang adalah salah satu instrumen dari pemerintah yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat daerah ditingkat kecamatan. Guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik ditingkat kecamatan, pemerintah kabupaten telah mengeluarkan perundang-undangan yang mengatur peraturan daerah Deli Serdang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) perangkat daerah Deli Serdang yang mendasari pelaksanaan tugas kedinasan jabatan struktural. Dengan adanya peraturan tersebut semua aparatur daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat.

Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas melibatkan unsur kemampuan dan motivasi. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat berupa semakin membaiknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat maupun hasil kerja yang dapat diterima oleh pimpinan karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan di Kantor Camat Batang Kuis, seckam Kantor Camat Batang Kuismenunjukkan kinerja pegawai yang masih belum optimal. Menurut keterangan beliau hal ini diduga karena keahlian dan keterampilan pegawai yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga menyebabkan sering terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai. Keluhan yang sering terjadi seperti penyelesaian pekerjaan

tidak tepat waktu atau sering tertunda, dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pimpinan, misalnya pekerjaan yang seharusnya selesai pada akhir tahun tapi ternyata pada akhir tahun pekerjaan tersebut tidak selesai. Selain itu pegawai juga belum mampu melayani masyarakat pengguna layanan secara maksimal. Pegawai sering mengabaikan atau menunda kepentingan masyarakat yang datang ke Kantor Camat dengan berbagai keperluan. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sering menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang lebih mampu.

Pegawai Kantor Camat Batang Kuis memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi. Dari 30 (tiga puluh) orang jumlah pegawai sebanyak 2 (dua) orang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat sebanyak 12 (dua belas) orang, Diploma dan Strata Satu sebanyak 16 (enam belas) orang. Dari kualifikasi pendidikan, Sekcam merasa bahwa SDM masih perlu ditingkatkan karena pegawai masih banyak berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Selain kompetensi yang dimiliki oleh karyawan faktor lain yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan kinerja adalah masalah etos kerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja. Di Kantor Camat sendiri masih banyak pegawai yang sering mangkir masalah waktu, misalnya terlambat pada acara-acara resmi, bahkan pada sampai rapat tingkat rukun tetangga (RT) sering molor dari undangan yang ditentukan.

Berdasarkan dari fenomena yang sudah disampaikan diatas, jelas bahwa Kantor Camat Batang Kuis belum terkelola dengan baik mengenai kinerja pegawai dan belum memenuhi asas tata kerja yang tepat. Permasalahan seperti ini sebaiknya segera diatasi dan dimaksimalkan agar lebih baik lagi kedepannya . Jika hal ini diatasi tentunya menimbulkan suasana nyaman dan kondusif sehingga pegawai dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan optimal.

II. LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Kinerja ialah tingkat dimana pekerja melaksanakan semua pekerjaan dan tanggung jawabnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas.³³ Kinerja yang baik pada dasarnya selalu taat akan prosedur yang sudah ditentukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu kita harus memperjuangkan serta menilai hasil kerja kita dengan memberikan timbal balik melalui naiknya pendapatan, yang dapat dilihat dari pemberian transport, upah maupun tunjangan lainnya yang sudah sesuai dengan peraturan organisasi, dan setelah itu maka tercapailah peningkatan keuangan keluarga dari pendapatan yang diterima Hasil kerja berkaitan dengan aktivitas pekerjaan dan hasil yang hendak dicapai, karena kinerja merupakan hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan pokok organisasi,

pemberian sokongan pada ekonomi dan kepuasan konsumen. Dapat juga dipahami bahwa kinerja berkaitan dengan hal yang dilakukan serta bagaimana tindakan untuk menyelesaikannya. Kinerja merupakan hasil segala aktivitas dari proses manajemen karena kinerja tidak dapat dilakukan begitu saja tanpa melalui adanya proses. Kinerja menurut Pauliner dan John Wasterman adalah gabungan dari perilaku, prestasi yang diinginkan, dan bagian syarat-syarat pekerjaan karyawan yang terdapat pada organisasi. Menurut Mathis dan Jackson, “Kinerja adalah prestasi ataupun hasil kerja pekerja yang berpengaruh terhadap banyaknya kontribusi yang diberikan pekerja kepada organisasi”. Kegiatan yang dapat dilakukan dalam penyesuaian diri terhadap perubahan sertaperkembangan pekerja adalah dengan melakukan pembinaan dan pengembangan karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru pada sebuah organisasi.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yang artinya sikap, sesuatu yang dipercayai, persepsi, serta cara berbuat terhadap nilai kerja. Dari kata itu muncullah kata “ethic” yang artinya moral, dasar, dan tindakan, atau yang biasa dikenal dengan etiket yang mempunyai arti cara bersopan santun. Etos kerja tidak hanya mengenai sikap atau kepribadian, tetapi menyangkut harga diri, jati diri dan martabat seseorang. Seseorang meyakini akan mampu mewujudkan nilai-nilai islam saat ia merasakan hasil pekerjaan yang baik dan sempurna.⁷ Menurut Anoraga, “Etos kerja adalah suatu sikap dan pandangan suatu individu atau kelompok terhadap kerja”. Apabila pandangan atau sikap dinilai rendah terhadap suatu kehidupan, maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif rendah, dan sebaliknya apabila individu memandang suatu sikap sebagai sesuatu yang luhur terhadap eksistensi manusia maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif tinggi.

Menurut Octarina, “Etos kerja merupakan suatu sikap pemberian makna, mengekspresikan, meyakini dan mendorong terhadap sesuatu dalam mencapai suatu sikap yang optimal”. Sedangkan menurut Sinamo, “Etos kerja adalah suatu tindakan yang bersumber dari keyakinan dasar terhadap model kerja yang terintegrasi”. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja ialah tindakan total seorang pegawai yang disertai dengan komitmen dan mengarah pada tindakan positif terhadap hasil kerjanya.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Jl. Muspika, Bakaran Batu, Sumatra Utara 20372.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh baik dengan cara observasi maupun dengan cara wawancara

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah camat, sekcama beserta jajarannya dan pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli serdang. Besar populasi diketahui sebesar 30 orang pegawai.

2. Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua pegawai di Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 30 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampel yang mewakili populasi karena populasi kurang dari 100 responden.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Defenisi Operasional

Tabel 1. Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Bentuk Data
1	Kompetensi (X1)	suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan.	1. Tingkat pengetahuan 2. Kemampuan kerja 3. Karyawan komunikasi 4. Keterampilan 5. Penguasaan(IT) 6. Sikap kebersamaan	Likert
2	Etos kerja (X3)	Perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, suatu komunitas melakukan sesuatu	1. Penilitian oleh pemimpin 2. Pandangan karyawan terhadap pekerjaan 3. ketekunan dalam mewujudkan tujuan organisasi 4. Kerja sebagai ibadah 5. Keyakinan karyawan terhadap tanggung jawab	Likert
3	Kinerja pegawai (Y)	kemampuan kerja	1. kualitas kerja	Likert

		seorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan	2. pencapaian kerja 3. Inisiatif pegawai 4. Target pekerjaan 5. menyelesaikan pekerjaan 6. Pekerjaan sesuai standar
--	--	---	---

E. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Studi Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan jawaban langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket/Quisioner

Yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu kepada pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli Serdang yang menjadi objek penelitian dan penilainnya menggunakan skala likert .30

F. Teknik Analisi Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistic melalui pendekatan Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Statistik, dan Regresi Linear Berganda dan selanjutnya akan di analisis hasil regresi tersebut dengan menggunakan SPSS realase 20,0 for windows.

Tabel 2. Tabel pengumpulan Skala Likert

1. Penyataan 2. Sangat Setuju sekali 3. Sangat Setuju 4. Setuju 5. Cukup Setuju 6. Tidak Setuju
--

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah berkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi.

2. Uji kualitas data

Analisis data merupakan tahap selanjutnya yang akan diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data, maka selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah data dan menganalisis secara bertahap data-data tersebut. Sebelum angket disebarkan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto Validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang telah diteliti.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara cermat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyinggung dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk memperoleh instrumen yang valid peneliti harus berhati-hati sejak awal penyusunan dengan mengikuti langkah-langkah penyusunan instrumen, yakni memecah variabel menjadi sub variabel dan indikator baru memuaskan butir-butir pertanyaan. Peneliti sudah bertindak hati-hati, apabila cara ini dan tindakan sudah betul dapat dikatakan bahwa peneliti sudah boleh berharap memperoleh instrumen yang memiliki validitas logis. Dikatakan validitas logis karena validitas ini diperoleh suatu usaha hati-hati, melalui cara-cara yang benar sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki. Selain memperoleh validitas logis, peneliti juga menguji validitas instrumen yang sudah disusun melalui pengalaman. Menurut Priyanto jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut valid, jika signifikan $\geq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary least square (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas).

4. Uji Hipotesis

c. Uji Parsial (ujit)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel-variabel bebas (komptensi, budaya organisasi dan etos kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

1. Nilai t-hitung > t-tabel

T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel coefficient dengan nama t), sedangkan t tabel diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t

2. Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05).

A. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah pegawai Kantor Camat Batang kuis kabupaten Deli Serdang. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian adalah sebanyak 30 orang pegawai. Berdasarkan data dari 30 responden yang menjadi pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Deli serdang, melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner.

1. Karakteristik Responden
 - a. Penyajian data berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase %
Laki-Laki	17	56.7%
Perempuan	13	43.3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (56,7%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang (43,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Camat Batang Kuis yang lebih dominan adalah yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 17 orang dengan persentase sebesar 56.7%.

- b. Penyajian data berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMP/Sederajat	2	7%
SMA /Sederajat	12	40%
D3-S1	16	53%
Lain-lain	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Tabel 4. di jelaskan bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan SMP/Sederajat 2 orang (7%), SMA/Sederajat berjumlah 12 orang (40%), dan lulusan D3-S1 adalah 16 orang (56%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Camat adalah lulusan D3-S1 sebanyak 16 dengan persentase 53%.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Adapun hasil penelitian dilakukan dengan penyebaran kuissoner terhadap pegawai Kantor Camat Batang Kuis. untuk melihat persentase besarnya jawaban mayoritas dan minoritas dari responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 5. Analisis Deskriptif

Kompetensi	Std. Deviatio
Etos Kerja	3,114
Kinerja Pegawai	2,888
Valid N (listwise)	3,939

Sumber: hasil olahan data SPSS 2018

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r hitung) $>$ r tabel maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation $<$ r tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi $<$ 0,05.

a. Pengujian Validitas Kompetensi

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $30 - 2 = 28$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,361 dan nilai signifikan $<$ 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah valid.

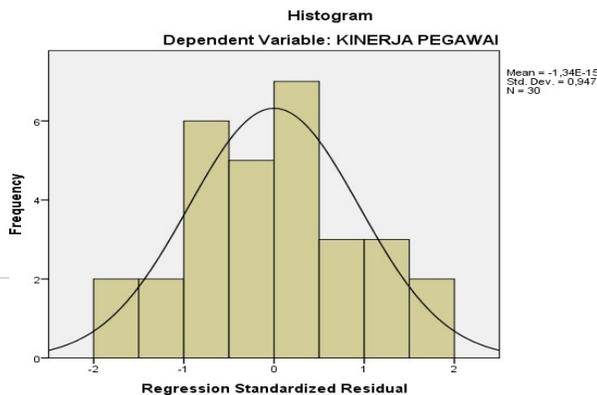
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS Release 20.0 yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

Grafik Histogram

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS Release 20.0 For Windows maka diperoleh hasil sebagai berikut:

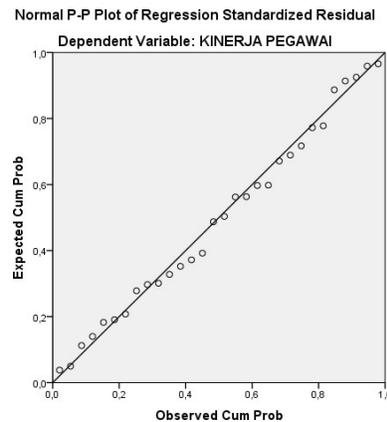


Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Grafik P-Plot

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS Release 20.0 For Windows maka diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik P-Plot

Berdasarkan tampilan gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal. Berdasarkan pada output SPSS dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig(2-tailed) sebesar 0,990 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

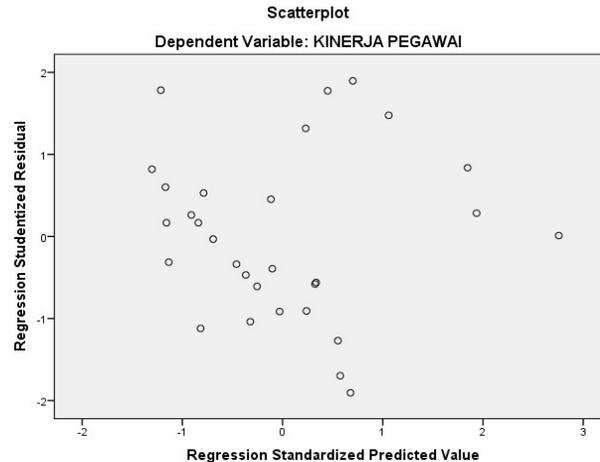
Uji Heterokedastisitas

Ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Lawan heterokedastisitas adalah

homoskedastisitas yang merupakan kesamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang tidak ada masalah heterokedastisitas (harus homoskedastisitas).

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat *Scatter Plot*. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan - serta tidak membentuk pola, maka data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Jika titik-titiknya menyebar di daerah + dan - serta membentuk pola maka dapat dikatakan data tersebut ada masalahheterokedastisitas.

Setelah melakukan pengolahan data menggunakan SPSS Release20.0 For Windows maka diperoleh hasil sebagaiberikut:



Gambar 3. GrafikScatterplot

Dari grafik *scatterplot* tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

1. UjiHipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

a. Uji T

Pada uji hipotesis II ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh kompetensi (KO) dan etos kerja (EK) yang berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai (KP).

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu: H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

- a. Uji pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dimana $2,196 > 2,059$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,037$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis

- b. Uji pengaruh variabel etos kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis. Dari hasil perhitungan ternyata Hipotesis diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dimana $2,115 > 2,059$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,044$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel Etos Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Batang Kuis.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batang Kuis. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 20 for windows.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar $2,196$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,037$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,037 < 0,05$), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar $0,157$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat Alamsyah dimana kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai t hitung sebesar $2,115$ dengan nilai signifikan $0,044$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,044 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar $0,178$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik etos kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Octarina dimana etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Hal ini dibuktikan dengan statistik Fhitung sebesar 15,680 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat Alamsyah juga dimana kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik etos kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Kompetensi, dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga keberadaan variabel tersebut perlu dipertahankan terutama dalam meningkatkan kinerja.
2. Kompetensi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang perlu mendapatkan perhatian adalah pegawai mempunyai ketrampilan dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan yang perlu mendapatkan perhatian adalah karyawan harus bersedia memberikan pandangan kepada sesama rekan kerja dalam upaya perbaikan kinerja organisasi.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang perlu diperhatikan adalah karyawan harus selalu merasa nyaman ketika menjalankan setiap pekerjaan terutama dengan memberikan berbagai fasilitas yang memadai.
5. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

V. REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001
- Buchori Mochtar, Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia, Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogyakarta,1994.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, Surabaya: Pustaka Agung, 2006.
- Duwi Priyatno, Mandiri Belajar SPSS, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Duwi prayatno, spss Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat, yogyakarta : Medikom, 2011.
- Ggeenberg, Jerald and Robert. A baron. Behavinor in organization. New Jersey: Prentice-Hall, 2003
- Jones, Budaya Organisasi, Jakarta: Erlangga, 2000.
- Khasanah Uswatun, Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi, Yogyakarta: Harapan Utama, 2004.
- Mabyarto , Etos kerja dan khesi Sosial, Yogyakarta: Aditiya Media, 1991. Mangkunegara Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Moerherjono, Pengukuran kinerja berbasis kompetensi – CompetencyBased Human Resource Management, Jakarta: Rajawali Pers,2014.
- Mas"ud, Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: CV. Rajawali, 2004. Mangkunegara Anwar Prabhu ,Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Peter dan Watermen, Budaya Organisasi, Human Resource Management, Singapore: ThompsonLearning Asia, 2006.
- Robbins, Stephen P, dan Mary , Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Indeks, 2007. Rusjdi, Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.
- Rivai Vehitzal , Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo,2004.
- Simanjuntak, Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Riset, Jakarta: Alfabeta,2001.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: ALFABETA, 2010.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung : CV. Alfabeta, 2014.
- Soeprihantono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN, 1998.
- Sulastomo, Sistim Jaminan Sosial Nasional sebuah Introduksi, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.
- Soeilo, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Bandung: Mandar Maju, 2005.
- Sutrisno Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Prenada Media group,2009.
- Siagian, Manajemen Stratejik, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Tasmara Toto, Membangun Etos Kerja Islam, Jakarta: Gema Insani Pers, 2002.
- Waldman David A. , The Contributionof Total QualityManagementto A TheoryofWork Performance, AcademyofManagementreview, 1994.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

- Wibowo, Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Yudi Latief, Negara paripurna: historisitas, rasionalitas, dan aktualitas pancasila, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011
- Munie, Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, <http://www.psikologistatistik.blogspot.com>, (2007). Tentang kolerasi dan regresi, diakses pada 20 maret 2018.