

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau

Firman¹, Chaereyranba Sholeh²

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Maritim Raja Ali Haji
Email: firman@umrah.ac.id¹, reyanba@umrah.ac.id²

Dikirim : 1 Oktober 2021 | Direvisi : 25 Oktober 2021 | Diterima : 29 November 2021

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sumber daya manusia, gaya kepemimpinan dan etos kerja pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri berupaya meningkatkan kinerja kerja para pegawainya. Studi ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menjelaskan hubungan kuualitas antar variabel melalui pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *representative* sampling. Sampling penelitian berjumlah 69 pegawai, sampel diambil dari keseluruhan populasi. Instrumen pengukuran variasi pertanyaan menggunakan skala likert dengan skor 1-5. Teknik analisis data menggunakan SPSS (*statistical package for social sciences*). Hasil studi menunjukkan secara parsial sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, secara parsial etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, dan secara simultan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja. Berdasarkan hasil studi ini, implikasi manajerial yang dapat direkomendasikan penilaian kinerja dikaitkan dengan etos kerja sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan seberapa baik karyawan berkinerja sesuai dengan etos kerja, karena jika etos kerja yang kuat dalam satu organisasi akan berkaitan dengan kinerja kerja yang semakin tinggi. Selain itu memperkuat efektifitas penerapan gaya kepemimpinan melalui penetapan sikap yang tegas dan percaya diri dalam mengambil keputusan oleh pimpinan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Etos kerja. Kinerja

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the influence of human resources, leadership style, and work ethic of employees performance in Cooperatives and SME offices in Kepulauan Riau Province. This research is explanatory research that explains the relationship between the variables through testing hypotheses. The sampling technique uses a representative sampling method. A sampling of the research amounted to 69 employees, samples taken from the entire population. The instrument for measuring the variation of questions is using the Likert Scale with a score of 1-5. Data analysis techniques using SPSS (Statistical package for social sciences). The results of the research show that partially human resources and leadership style have a significant effect on work performance except work ethic have no significant effect and all dependent variables simultaneously influence work performance. Based on the results of this research, some recommendations for practical implementation

are organizational work ethic will be associated with higher work performance and strengthen the effectiveness of leadership style through the determination of leader.

Keywords: *Human Resources, Leadership Style, Work ethic, Performance*

PENDAHULUAN

Koperasi, usaha kecil dan menengah (KUKM) memiliki peran besar dalam perekonomian di Provinsi Kepulauan Riau. Keberadaan koperasi dan UKM selama ini mampu menjadi sumber nafkah masyarakat dan menyerap banyak tenaga kerja, meskipun memiliki kontribusi nilai tambah yang relative lebih kecil dari pada usaha berskala besar. Usaha kecil dan menengah merupakan kegiatan usaha yang cukup dominan dan berkembang di Provinsi kepulauan Riau, meliputi berbagai pegelahan hasil laut dan pertanian serta berbagai usaha lainnya. Usaha kecil dan menengah merupakan usaha yang mampu memeperluas atau membuka lapangan kerja, memberikan pelayanan ekonomi kepada masyarakat dan dapat berperan dalam pemerataan serta peningkatan pendapatan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Selaras dengan itu, kebijakan yang berpihak terhadap koperasi dan UKM, telah menjadi harapan yang berkembang luas ditengah tumbuhnya kesadaran dan perhatian masyarakat terhadap nasib ekonomi rakyat. Oleh karena itu, selain pertumbuhan dan stabilitas ekonomi, aspek penting yang menjadi agenda besar dalam proses pembangunan ekonomi, adalah pemerataan pembangunan yang berkeadilan dan kebijakan yang dapat diterima oleh masyarakat. UKM memiliki peran yang strategis dalam menyerap tenaga kerja dan sumber pendapatan daerah maupun masyarakat-lokal. Keberadaan Dinas Koperasi dan UKM merupakan salah satu Dinas di Provinsi Kepulauan Riau yang menaungi Koperasi dan UKM yang ada di Provinsi. Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri, berikut identifikasi permasalahan terkaityang harus dibenahi baik internal maupun eksternal, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Identifikasi Permasalahan, Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Rendahnya kualitas kelembagaan koperasi	Rendahnya kinerja koperasi	Kurangnya kompetensi pengurus koperasi
2	Rendahnya KUKM yang mendapat permodalan	Minimnya permodalan KUKM	Karena sebgaiian besar pelaku KUKM belum bankabel

3	Rendahnya daya saing KUKM	Masih rendahnya skala usaha UMKM	Rendahnya KUKM dalam pemanfaatan teknologi tepat guna dan informasi serta inovasi pengembangan kreasi dan produk
---	---------------------------	----------------------------------	--

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri (2021)

Dari tabel 1 dapat dilihat hambatan dan kendala dalam pengembangan organisasi berdampak pada penurunan kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. Dapat dilihat pada tabel 2 data jumlah koperasi aktif dan tidak aktif setiap tahunnya.

Tabel 2. Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau Dari Tahun 2013 – 2016

No	Data Koperasi	Tahun			
		2013	2014	2015	2016
1	Koperasi Aktif	1427 Koperasi	1447 Koperasi	1467 Koperasi	1155 Koperasi
2	Koperasi Tidak Aktif	150 UKM	120 UKM	120 UKM	120 UKM
3	UKM Aktif	1600 orang	1600 orang	1600 orang	1200 orang
4	Anggota Koperasi Aktif	633 Koperasi	798 Koperasi	1183 Koperasi	1200 Koperasi

Sumber: Data Skunder Dinas Koperasi dan UKM Provinsi kepri (2021 (Han & Kim, 1998))

Dari tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. Jumlah koperasi aktif dan meningkatnya koperasi yang tidak aktif di setiap tahunnya akan tetapi hal ini bertolak belakang dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang ada. Pada sisi lain kinerja pegawai akan berdampak pada keberlangsungan organisasi terutama berkaitan dengan pengembangan produk. (Han & Kim, 1998) dalam (Rediyono & Ujiono, 2013) inovasi mengacu pada produk baru atau upaya untuk melakukan terobosan-terobosan baru.

Disamping itu kinerja dipengaruhi oleh pimpinan dan etos kerja yang dibangun. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri yaitu:

1. Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia koperasi dan pengelola koperasi mengakibatkan koperasi sulit berkembang atau lebih banyak tergantung pada bantuan-bantuan.
2. Pegawai masih harus dikontrol setiap saat, ketika pimpinan tidak ada maka ada beberapa pegawai yang tidak memberikan kontribusi bagi organisasi tidak bekerja.
3. Terbatasnya tenaga pembinaan pada UMKM
4. Belum terpadunya pembinaan koperasi dan UKM di Provinsi Kepulauan Riau.

Seorang pemimpin seharusnya memiliki kemampuan yang lebih dari pegawai lain seperti memiliki keahlian membimbing bawahan maupun keahlian dalam bidang pekerjaannya (*skill*). Kemampuan pemimpin dalam melihat, memberi perhatian serta evaluasi dalam berorganisasi merupakan faktor penentu kelangsungan hidup suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu kinerja pegawai juga tergantung pada tingkat pengetahuan pegawainya terhadap memahami cara yang tepat untuk melakukan pekerjaan (Robbins, 2015). Salah satu faktor yang dapat mendorong keinginan belajar pegawai adalah etos kerja, melalui *learning organizational*, Keterkaitan antara sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja adalah ketika etos kerja diperkenalkan pada organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi yang diikuti dengan kepemimpinan yang baik tentu dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Berdasarkan *contingency theories*, keefektifan dari seorang pemimpin dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional misalnya etos kerja. Etos kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Edy Rahardjo dalam analisis pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Kurniawan, 2013).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel yang diuji adalah sumber daya manusia, kepemimpinan, dan etos kerja sebagai variabel bebas (*independen*) dan kinerja kerja sebagai variabel terikat (*dependen*). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 69 orang. Berikut jumlah pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3. Jumlah Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau

No	Jabatan/Unit kerja Diskop Kepri	Jumlah (orang)
1	Bidang Sekertariat	24
2	Bidang perizinan dan bidang kelembagaan	12
3	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	13
4	Bidang pemberdayaan Koperasi	11
5	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	9
Jumlah		69

Sumber Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau (2021)

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 69 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto apabila subyek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%, apabila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 69 orang (Arikunto, 2010).

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (*independent variabel*) dan variabel dependen (*dependent variabel*). Variabel ini diukur dengan 9 pertanyaan. Penilaian menggunakan 5 poin skala *likert* (diantaranya 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, 5 sangat setuju). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja (Bolle, 2015).

Tabel 4. Dimensi Penelitian dan Skala Pengukuran

Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Kiner Kerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada para pegawai.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kreatifitas Kerja Eoh dalam Bolle (2015)	Skala Likert
Sumber daya manusia (X1) proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja,	1. Kemampuan fisik 2. Kemampuan intelektual 3. Kemampuan psikologis Sedarmayanti (2009)	Skala Likert
Kepemimpinan (X2) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan	1. Penetapan sasaran, 2. Pengambilan keputusan, 3. Komunikasi,interaksi,motivasi 4. Kontrol Eoh dalam Bolle (2015)	Skala Likert
Etos kerja (X3) Seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral	1. Kerja keras, 2. Disiplin, 3. Jujur, 4. Tanggungjawab, 5. Rajin 6. Tekun Robbins, (2015)	Skala Likert

Sumber: Data Primer (2021)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5 % dari *degre of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian

sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sarana pengumpulan data dengan objek penelitiannya adalah aparatur sipil negara yang bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. Proses pengumpulan dan pemilihan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Ringkasan Proses Pengumpulan dan Pemilihan Sampel

Keterangan	Jumlah	
Kuisisioner yang disebar	69	Kuisisioner
Kuisisioner yang kembali dari penyebaran	69	Kuisisioner
Kuisisioner yang tidak lengkap	0	Kuisisioner
Kuisisioner yang sesuai criteria	69	Kuisisioner
Jumlah data yang diobservasi dalam penelitian	69	Data

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Kuisisioner yang disebar pada penelitian ini berjumlah 69 kuisisioner. Kuisisioner yang kembali dari penyebaran berjumlah 69 sehingga jumlah kuisisioner yang sesuai kriteria berjumlah 69. Deskripsi karakteristik umum responden dapat dilihat Tabel 6

Tabel 6. Karakteristik Umum Responden

Demografi Responden	Frekuensi	Persentase
Usia		
21 – 25	5	7.2
26 – 30	12	17.4
31 – 35	25	36.2
36 – 40	14	20.3
41 – 50	9	13.0
➤ 55	4	5.8
Status Pernikahan		
Belum Menikah	10	14.5
Menikah	59	85.5
Jangka Waktu Bekerja		
< 1 tahun	12	3.7
1 - 10 Tahun	24	13

11 – 20 Tahun		22	22.9
➤ 21 Tahun		11	4.3
Latar Belakang Pendidikan			
(SMU/SMK) Sekolah Menengah Atas		20	29.0
(D3) Ahli Madia		4	5.8
(S1) Sarjana		41	59.4
Demografi Responden		Frekuensi	Persentase
(S2) Magister		4	5.8
Posisi Pekerjaan			
Manajerial		22	31.9
Non-manajerial		47	68.1
Jenis Kelamin			
Pria		40	58.0
Wanita		29	42.0
N = 69 Data			
Sumber: Data Primer diolah (2021)			

Hasil karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisisioner adalah yaitu pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau dengan masa kerja bervariasi dari 1 tahun sampai dengan diatas 20 tahun ke atas masa kerja. Rata –rata pegawai yang bekerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau sudah menikah dengan persentasi 85.5% atau sekitar 95 orang. Pegawai yang bekerja lebih didominasi jenis kelamin laki-laki sekitar 40 orang atau 58,0% dengan dengan umur 35 tahun sekitar 32.6%., dan pendidikan (S1) atau strata 1 yang paling banyak. Sekitar 41 oran atau sekitar 59.4.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minim	Max	Mean	Std. Dev
Sumber Daya Manusia	69	4	11	7.38	2.243
Kepemimpinan	69	3	5	4.22	.539
Etos kerja	69	3	5	3.96	.527
Kinerja kerja	69				

Sumber: Data Peimer diolah (2021)

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standart deviasi untuk masing-masing varaibel yang ditampilkan pada tabel 4.3 menggunakan pernyataan yang dinilai dengan 5 point skala likert (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) tidak pasti atau netral, (4) tidak setuju, dan (5) sangat tidak setuju (Indriantoro dan Supomo, 2011). Hasil deskriptif sumber daya manusia menunjukkan rata-rata responden belum memaksimalkan sumber daya manusia dalam bekerja, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja,

untuk kepentingan peningkatan kinerja. Standar deviasi menunjukkan 2.243 (lebih kecil dari 30% dari nilai rata-rata), sehingga disimpulkan bahwa rata-rata dari responden terhadap sumber daya manusia tidak menunjukkan adanya variasi yang besar. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan menunjukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kurniawan, 2013). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui integritas, pengembangan diri, orientasi berprestasi, komitmen organisasi dan kreatif dengan Setiap pegawai Kemenag diberi kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, kesempatan untuk melanjutkan studi dan diberi hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pelatihan mampu mempengaruhi setiap pegawai kemenag menjalankan kebijakan dengan rasa tanggung jawab dan menerima hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepemimpinan menunjukkan rata-rata responden masih kurang. Kepemimpinan dapat dilihat dengan mencerminkan pegawai dapat menerima arahan dan instuksi dari pimpinan. Deviasi menunjukkan 0,539 (lebih kecil dari 30% dari nilai rata-rata), sehingga disimpulkan bahwa rata-rata dari kepemimpinan tidak menunjukkan adanya variasi yang besar.

Etos kerja merupakan gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya khususnya didunia kerja. Deviasi menunjukkan 0,527 (lebih kecil dari 30% dari nilai rata-rata), sehingga disimpulkan bahwa rata-rata dari pengembangan karir tidak menunjukkan adanya variasi yang besar.

Hasil deskriptif kinerja kerja menunjukkan rata-rata responden belum memaksimalkan kinerja kerjanya dalam bekerja, dapat dilihat bahwa masih kurang hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Standar deviasi menunjukkan 0,557 (lebih kecil dari 30% dari nilai rata-rata), dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari responden terhadap kinerja kerja tidak menunjukkan adanya variasi yang besar. Dalam uji validitas, dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5 % dari *degre of fredom* (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2007).

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data (n) = 69 dengan rumus perhitungan mencari r tabel ($df = N-2$) ($df = (69-2=67)$), maka didapat r tabel sebesar 0.2369. Berdasarkan hasil analisis di dapat sedangkan pada item lainnya nilainya lebih dari 0.2369 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid. Dalam uji Reliabilitas, digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisiner dinyatakan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2009).

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

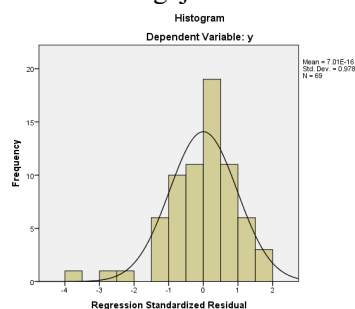
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Sumber daya manusia	0.698	<i>Reliabel</i>
Kepemimpinan	0.886	<i>Reliabel</i>
Etos kerja	0.835	<i>Reliabel</i>
Kinerja kerja	0.745	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer diolah (2021)

Nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60, dapat disimpulkan seluruh variabel tersebut adalah *reliable* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Dalam uji asumsi klasik, terdapat uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik P-P Plot dan nilai dari signifikansi dari *one-sample kolmogorov-smirnov*.

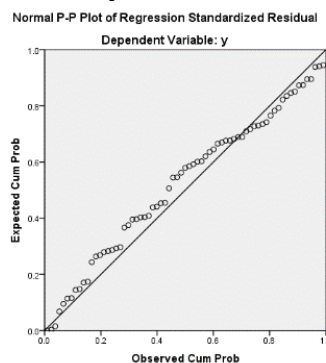
Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Histogram



Sumber: Data primer diolah (2021)

Garis melengkung pada gambar 1 membentuk pola seperti lonceng dan tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka disimpulkan data pada penelitian ini normal. Selain grafik histogram, penelitian ini menggunakan grafik P-P Plot untuk menguji normalitas data.

Gambar 2. Uji Normalitas PP P-lot



Sumber: Data primer diolah (2021)

Terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dapat diartikan data berdistribusi normal. Untuk memastikan data benar-benar berdistribusi normal, maka dilakukan uji statistik *kolmogorov smirnov* dengan melihat nilai signifikansinya, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

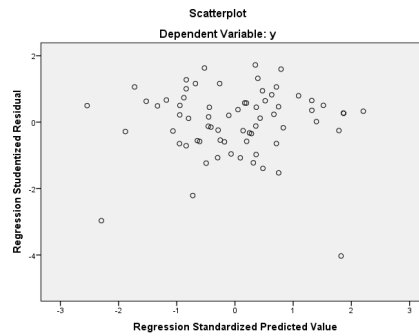
Tabel. 10 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual	
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	0E-7	0E-7
	3.51152838	2.32130303
Most Extreme Differences	.096	.098
	.056	.076
	-.096	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.542

Sumber: Data primer diolah (2021)

Hasil analisis metode *one-sample kolmogorov-smirnov* pada tabel 10 terlihat menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* 0.802 dan nilai signifikansinya sebesar 0.542 karena $p\text{-value} = 0.542 > 0.05$, berarti data residual terdistribusi secara normal. Dalam Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan analisis grafik *scaterplot* dan *glejser*.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber: Data primer diolah (2021)

Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu dan tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat juga digunakan uji *glejser*, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
<i>(Constant)</i>	0.459
Sumber Daya Manusia (X1)	0.823
Kepemimpinan (X2)	0.833
Etos kerja (X3)	0.877

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 11 terlihat nilai signifikansi untuk Sumber Daya Manusia $0.823 > 0,50$, variabel kepemimpinan $0.833 > 0,50$, variable etos kerja $0.877 > 0,50$ maka model ini tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* dibawah 0.10 dan nilai VIF di atas 10 (Ghozali, 2007).Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel. 12. Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>(Constant)</i>		
Sumber daya manusia (X1)	0.676	1.479
Kepemimpinan (X2)	0.984	1.016
Etos kerja (X3)	0.685	1.459

Sumber: Data primer diolah (2021)

Tabel 12 nilai VIF dan *tolerance* dari variabel sumber daya manusia (X1) dengan nilai *tolerance* $0.676 > 0,1$ dengan VIF $1.479 < 10$. Variabel kepemimpinan (X2) mempunyai nilai *tolerance* $0.984 > 0,1$ dengan VIF $1.016 < 10$ serta variabel budaya organisasi mempunyai nilai *tolerance* $0.685 > 0,1$ dengan VIF $1.459 < 10$. Dapat disimpulkan model ini tidak ditemukan multikolonieritas. Dalam pengujian Hipotesis Secara Uji Parsial (Uji-t), Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- jika $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$, atau $-t\text{ hitung} > -t\text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak untuk $\alpha = 5\%$.
- jika $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$, atau $-t\text{ hitung} < -t\text{ tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak untuk $\alpha = 5\%$.

Tabel 13. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.160	7.121		1.427	.158
	Sumber daya manusia	.471	.193	.303	2.442	.017
	Kepemimpinan	.375	.071	.541	5.268	.000
	Etos kerja	-.186	.128	-.178	-1.446	.153

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dengan nilai $n: 69$, $\alpha: 5\% : 2 = 2,5\%$ $k= 2$, dengan *degree of freedom* (df) $(n-k-1)$ atau $(69-3-1= 65)$. Dengan pengujian 2 sisi hasil untuk nilai t-tabel = 1.99714. Analisis tabel 4.9 sebagai berikut :

- a. Variabel sumber daya manusia mempunyai nilai signifikan 0.017, nilai ini lebih kecil dari 0.05, sedangkan nilai t hitung $2.442 > 1.99714$ (t-tabel $\alpha = 0.05$, $df = 69-3-1= 65$). Berdasarkan kedua nilai tersebut maka disimpulkan bahwa secara parsial sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.
- b. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikan 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05, sedangkan nilai t-hitung $5.268 > 1.99714$ t-tabel $\alpha = 0.05$, $df = 69-3-1= 65$. Berdasarkan kedua nilai tersebut maka disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

- c. Variabel etos kerja mempunyai nilai signifikan 0.153, nilai ini lebih besar dari 0.05, sedangkan nilai t-hitung $-1.446 < 1.99714$ t-tabel $\alpha = 0.05$, $df = 69-3-1 = 65$. Berdasarkan kedua nilai tersebut maka disimpulkan bahwa secara parsial etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Sedangkan dalam Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F), Uji ini untuk menguku sumber daya manusia ,kepemimpinan, terhadap kinerja kerja yaitu dengan membandingkan antara F-hitung dengan F-tabel, dengan *level of confidence* 95% ($\alpha = 0.05$) dan *degree of freedom* (n-k), (k-1) dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dengan ketentuan:

- Jika F-hitung < F- tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak untuk $\alpha = 5\%$,
- Jika F-hitung > F- tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak untuk $\alpha = 5\%$.

Tabel 14. Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	402.663	3	134.221	10.405	.000 ^b
	Residual	838.497	65	12.900		
	Total	1241.159	68			

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 14 nilai F-hitung sebesar 10.405 dengan tingkat signifikansi 0.000 Nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Nilai F- tabel pada tingkat kesalahan 5%, $df = (69-3)$, $(3-1)$ sehingga F tabel pada kinerja kerja 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 3.14. Jadi F hitung > F-tabel ($10.405 > 3.14$) dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja.

Hubungan antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya variabel sumber daya manusia variabel kepemimpinan, variabel kinerja kerja dimana dari sampel yang diperoleh, digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Analisis regresi berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	10.160	7.121
1	Sumber daya manusia	0.471	0.193
	Kepemimpinan	0.375	0.071
	Etos kerja	-0,186	0.128

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.160 + 0.471 X1 + 0,375 X2 - 0,168 X3 + e$$

Y = Kinerja kerja

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Sumber daya manusia)

b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Kepemimpinan)

b3 = Koefisien regresi variabel X3 (Etos kerja)

X1 = Sumber daya manusia

X2 = Kepemimpinan

X3 = Etos kerja

e = Error / variabel pengganggu

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 10.160 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Sumber Daya Manusia ,kepemimpinan dan etos kerja konstan, maka nilai variabel kinerja kerja sebesar 10.160

b. Koefisien b1 untuk variabel sumber daya manusia

Besarnya nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0.471 nilai b1 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel sumber daya manusia dengan variabel kinerja kerja yang artinya jika nilai variabel sumber daya manusia naik 1 satuan maka nilai kinerja kerja akan naik sebesar 47.1%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

c. Koefisien b2 untuk variabel kepemimpinan

Besarnya nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0.375 nilai b2 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja kerja yang artinya jika nilai variabel kepemimpinan naik 1 satuan maka nilai kinerja kerja akan naik sebesar 37.5%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

d. Koefisien b3 untuk variabel etos kerja

Besarnya nilai koefisien regresi (b3) sebesar -0,186 nilai b3 yang negatif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel etos kerja dengan variabel kinerja kerja yang artinya jika nilai variabel kepemimpinan turun 1 satuan maka nilai kinerja kerja akan turun sebesar 1.86%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Dalam Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel. 16. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.324	.293	3.592

Sumber: Data primer diolah (2021)

Besarnya nilai *Adjusted R Square* pada tabel 4.12 sebesar 0.293. besarnya pengaruh yang diberikan oleh variable sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja kerja berpengaruh sebesar 29.3%, sedangkan sisanya sebesar 70.7 % adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang tidak disebutkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau

Sumber daya manusia

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Koerasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. Sasaran individu yang berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dan dipelajari seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Dengan demikian tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Kemampuan kerja pegawai dan akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja kerja.

Kepemimpinan

Selain itu dalam mempengaruhi tersebut seorang pimpinan menerapkan kepemimpinan yang berbeda-beda (Feriyanto & Shyta, 2015). Dalam penelitian ini membuktikan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja kerja pegawai, artinya aktifitas manajerial kepemimpinan sering melibatkan bawahan menyebabkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dan juga membawa pengaruh positif dalam pembentukan kepribadian bawahan guna pencapaian tujuan organisasi.

Etos Kerja

Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras

dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusnan, 2004), bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan usaha tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia (Anoraga, 2001). Ini juga dapat dilihat dari kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja (Luthans, 2006).

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisa statistik diketahui sumber daya manusia, dan kepemimpinan memiliki hubungan signifikan positif terhadap kinerja kerja. Sedangkan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga perlu meningkatkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari pegawai dengan mempertahankan gaya pimpinan yang bersikap tidak ambivalensi dalam penilaian kinerja bawahannya, serta berpartisipasi terhadap kinerja bawahan dengan memberikan arahan kepada bawahan dan memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan bawahan bagi yang bekerja keras.

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh oleh penulis tentang gaya kepemimpinan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau, maka pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan kontrol ke arah yang lebih baik terhadap karyawan, dan memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara bersama. Dilihat dari hasil penelitian ini etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga diperlukan pengawasan yang serius oleh pimpinan untuk dapat merubahnya. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin

bagus etos kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Koerasi dan UKM Prov Kepri, begitu pula sebaliknya apabila etos kerja rendah, maka kinerja pegawai pada Dinas Koerasi dan UKM Prov Kepri juga akan rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa, secara teoritis penelitian ini etos kerja tidak berhubungan terhadap kinerja kerja dan menunjukkan bahwa hanya variabel sumber daya manusia dan kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, diantaranya sampel yang dikumpulkan hanya terbatas pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau sehingga kurang dapat mencerminkan kondisi nasional Indonesia dan sebaiknya sampel yang diambil adalah seluruh SKP yang ada di Provinsi Kepulauan Riau, karena penilaian kinerja bagi PNS dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi kerja ASN dan secara efektif. Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian serupa yang akan datang sebaiknya mencoba menambahkan berbagai variabel independen karena hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini masih rendah. Beberapa variabel yang dapat dipertimbangkan seperti komitmen organisasi, dukungan organisasi, lingkungan kerja, *self efficacy*.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambah beberapa konstruk (variabel) atau obyek penelitian yang memiliki perbedaan dalam hal karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan maupun karakteristik individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, p. (2001). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bolle. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kerja Tim terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang)*.
- Feriyanto, A., & Shyta, E. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Han, J. K., & Kim, N. (1998). Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link? *Journal of Marketing*, 30-45.
- Kurniawan, F. (2013). *Manajemen Perawatan Industri : Teknik dan Aplikasi Implementasi Total Productive Maintenance (TPM), Preventive Maintenance dan Reability Centered Maintenance (RCM)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Kusnan, A. (2004). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun Tetap Iii Surabaya*. Retrieved from <http://lib.unair.ac.id/>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Rediyono, & Ujiono. (2013). Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Manajerial serta Implikasinya pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Propinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 103-119.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.