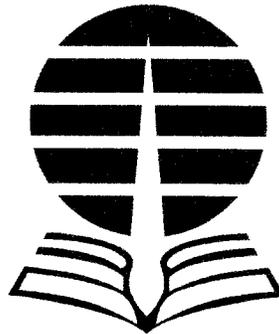




TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

FIRMAN

NIM. 500703488

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2019

ABSTRAK

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI KEPULAUAN RIAU



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 Kepulauan Riau berupaya meningkatkan kinerja kerja para pegeawainya. 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. Instument 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 Kerja

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES, LEADERSHIP STYLE AND
WORK ETHIC OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN COOPERATIVES
AND SME OFFICE IN KEPULAUAN RIAU PROVINCE****Firman***Graduate Studies Program
Indonesia Open University*

The aims of this research are to find out and analyze the influence of human resources, leadership style and work ethic of employees performance in Cooperatives and SME office in Kepulauan Riau Province. This research is an explanatory research which explains the relationship between the variables through testing hypotheses. The sampling technique uses representative sampling method. 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 shows that partially human resources and leadership style have a significant effect on work performance except work ethic has no significant effect and all dependent variables simultaneously influence towards work performance. Based on the results of this research, some recommended 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, Work performance*

**PERSETUJUAN TAPM
PASCA UJIAN SIDANG**

Judul TAPM : Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Gaya
Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja
Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Kepulauan
Riau.

Penyusun TAPM : Firman

NIM : 500703488

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Hari / Tanggal : Kamis / 02 Mei 2018

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I

Dr. Iqbal Miftakhul Mujtahid, S.IP., M.S.i
NIP.19820606 200812 1 001

Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A
NIP.19590816 198601 1 001

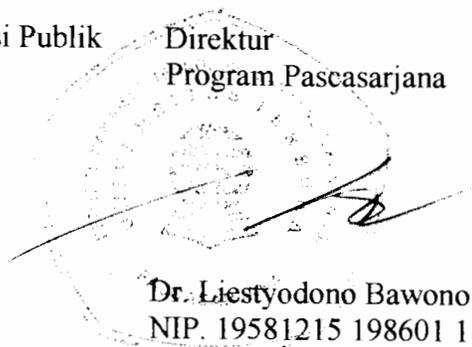
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik
Program Pascasarjana

Direktur
Program Pascasarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP.19591027 198603 1 003



Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si
NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Firman
 NIM : 500703488
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Judul TAPM : Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Gaya
 Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja
 Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Kepulauan
 Riau.

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program
 Magister (TAPM) Ilmu Administrasi Publik Program Pasca sarjana Universitas

Terbuka Pada :
 Hari / Tanggal : Kamis / 02 Mei 2018
 Waktu : 11.00 WIB s/d Selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
 Nama : Dr. Darmanto, M.Ed

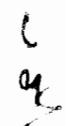
 Tanda tangan

Penguji Ahli
 Nama : Prof. Dr. Aries Djaenuri, M.A


 27/05/19

Pembimbing I
 Nama : Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A

Pembimbing II
 Nama : Dr. Iqbal Miftakhul Mujtahid, S.IP.,M.Si

 27/05/19

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Subhana Wata'ala, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya bagi penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan proses penyusunan Tesis yang merupakan salah satu prasyarat untuk meraih gelar Magister Ilmu Administrasi Publik. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak lepas dari adanya kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut.

1. Rektor Universitas Terbuka, Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D.
2. Dekan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik (FHISIP), Dr. Sofjan Aripin, M.Si.
3. Ketua Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana (P4s), Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si
4. Pembimbing I, Prof. Dr. Marlon Sihombing, M.A
5. Pembimbing 2, Dr. Iqbal Miftakhul Mujtahid, S.IP., M.Si
6. Ketua Pascasarjana Hukum, sosial dan Politik, Dr. Darmanto, M.Ed
7. Kedua orang tua penulis, Ayahanda dan Ibunda "Ir. M. Samin dan Dra. Eniwati yang selalu setia dan berdoa demi keberhasilan ku.
8. Untuk keluarga istriku Dr. Fina friaska Amelia dan jagoan ayah Raffasya Shakeel Khalif. Abang Andi Saputra, S.T, Adek Siti Putri Wahyuni, S.Gz dan sibungsu M. Alfajri terimakasih untuk motivasi dan kasih sayangnya yang tidak henti-hentinya.
9. Kepala Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Kepulauan Riau beserta seluruh jajarannya yang sudah memberikan ijin serta membantu penulis menyelesaikan tesis ini.

Tanjungpinang, 29 Juni 2019

Penulis,

CURRICULUM VITAE

I. Data Pribadi

1. Nama Lengkap : Firman
2. Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 3 oktober 1987
3. Kebangsaan : Indonesia
4. Status Perkawinan : Menikah
5. Alamat Rumah : Jl.Sultan Macmud GG.45 no.36 Tanjung Unggat
6. Nomor KTP/Paspor : 2172040310870001
7. Nama Ayah : Ir.M.Samin (PNS)
8. Nama Ibu : Dra.Eniwati (PNS)

II. Riwayat Pendidikan Formal

No	Tahun	Institusi	Jurusan/ Program	Keterangan
1.	1994 – 2000	SD 001 Rintis, PKU		
2.	2000 – 2003	SLTP 4, Pekanbaru		
3.	2003 – 2005	SMAN 1, Pekanbaru	Akselerasi	Osis
4.	2005 – 2010	Univ. Gadjah Mada	S-1 Teknik Industri	Staff HMTI

III. Pelatihan dan Seminar yang Pernah Diikuti

No	Tahun	Institusi Penyelenggara	Uraian Topik Yang Diikuti	Keterangan
1.	2005	BEM UGM		Peserta SONIK
2.	2006	HMTI FT UGM		Staff entrepreneur
3.	2007	HMTI FT UGM	Seminar workshop dari Cocacola company, Semarang.	Kunjungan industri serta seminar dari Cocacola company.
4.	2007	HMTI FT UGM	Seminar workshop dari perusahaan Nyonya mener, Semarang.	Kunjungan industri serta seminar dari Perusahaan Nyonya Mener.

IV. Prestasi yang Pernah Dicapai

No.	Tahun	Prestasi	Keterangan
1.	2003	Program akselerasi SMA 1 Pekanbaru	Program percepatan SMA 2
2.	2004	Ikut dalam seleksi peserta Olimpiade matematika tingkat nasional di Pekanbaru.	

V. Kemampuan/Keterampilan Lain yang Dikuasai

No.	Jenis Keterampilan yang Dikuasai	Tingkat Penguasaan	Keterangan
1.	Bahasa Inggris	Aktif	Sertifikat toefl (460)
2.	Komputerisasi dan internet	Memuaskan	Bidang software dan aplikasinya

VI. Pengalaman Kerja

Saat ini bekerja pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau
2011 - Sekarang

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

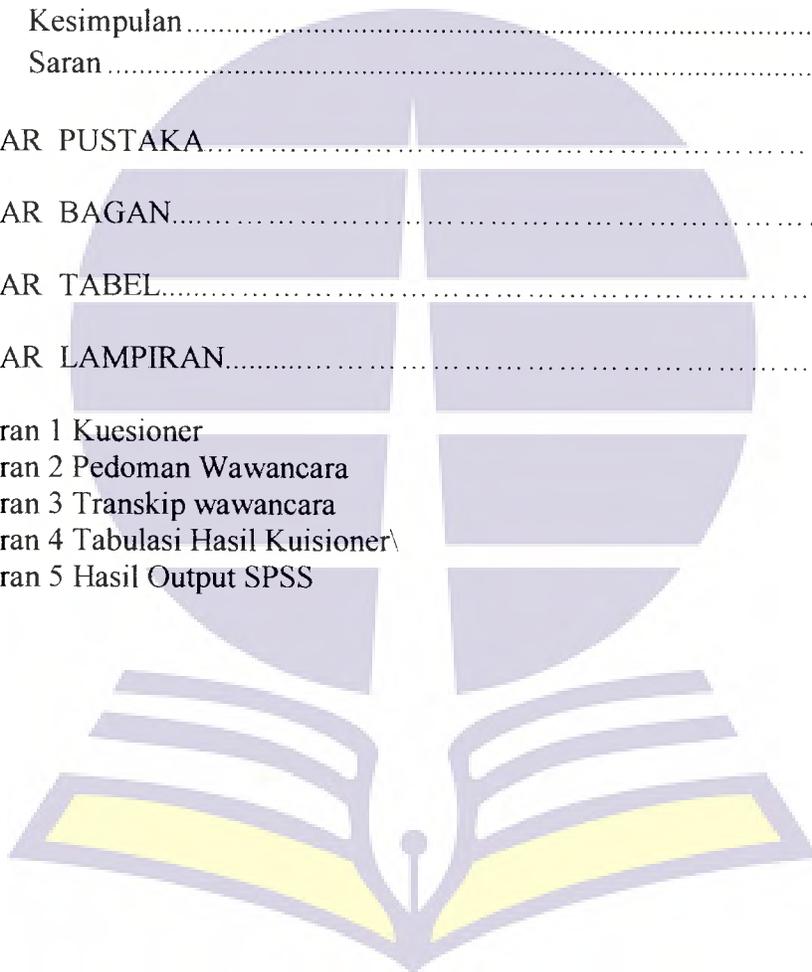
Tanjungpinang, 28 Oktober 2019

Firman

DAFTAR ISI

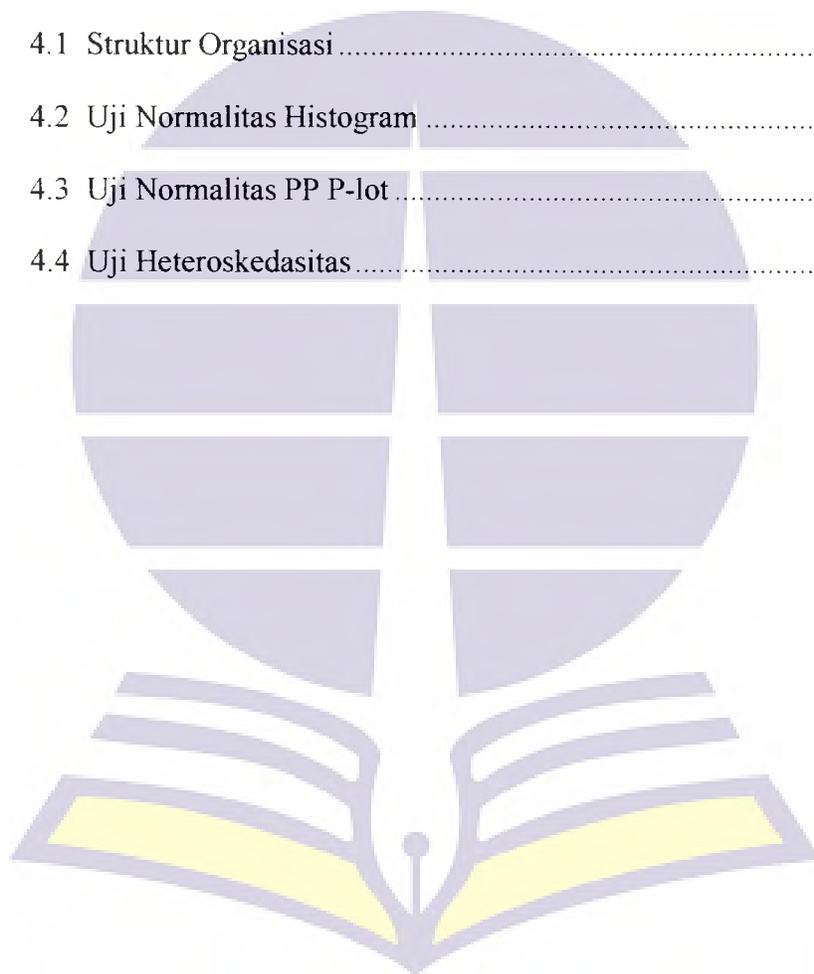
	Halaman
Abstrak.....	i
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Riwayat Hidup.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Bagan.....	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka berpikir.....	40
D. Operasionalisasi Variabel.....	42
E. Hipotesa Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Desain Penelitian.....	43
B. Sumber Informasi.....	43
Populasi.....	43
Sampling.....	44
C. Instrument Penelitian.....	45
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	46
D. Metode Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Objek Penelitian	54
B. Hasil	60
C. Pembahasan	72
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	77
 DAFTAR PUSTAKA	 79
DAFTAR BAGAN.....	79
DAFTAR TABEL.....	79
DAFTAR LAMPIRAN.....	79
Lampiran 1 Kuesioner	
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	
Lampiran 3 Transkrip wawancara	
Lampiran 4 Tabulasi Hasil Kuisisioner\	
Lampiran 5 Hasil Output SPSS	



DAFTAR BAGAN

Bagan	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Bagan 4.1 Struktur Organisasi	52
Bagan 4.2 Uji Normalitas Histogram	60
Bagan 4.3 Uji Normalitas PP P-lot	60
Bagan 4.4 Uji Heteroskedasitas	62



DAFTAR TABEL

Hal	Halaman
Tabel 1.1 Identifikasi Permasalahan	2
Tabel 1.2 Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau	2
Tabel 1.3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja	3
Tabel 2.1 Dimensi Penelitian dan Skala Pengukuran	44
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai	47
Tabel 4.1 Ringkasan Proses Pengumpulan dan Pemilihan Sampel.....	58
Tabel 4.2 Karakter Umum Responden	59
Tabel 4.3 Uji Statistis Deskriptif.....	60
Tabel 4.4 Uji Validitas.....	63
Tabel 4.5 Uji Reabilitas	65
Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	67
Tabel 4.7 Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser.....	68
Tabel 4.8 Uji Multikolonieritas.....	69
Tabel 4.9 Uji Parsial (Uji t).....	70
Tabel 4.10 Uji Simultan (Uji F).....	72
Tabel 4.11 Analisis Berganda	73
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R^2)	74

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuesioner
2. Lampiran 2 Pedoman Wawancara
3. Lampiran 3 Transkrip wawancara
4. Lampiran 4 Tabulasi Hasil Kuisisioner
5. Lampiran 5 Hasil Output SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Yang menjadi potensi di daerah adalah keberadaan usaha kecil menengah atau (UKM). UKM memiliki peran yang strategis dalam menyerap tenaga kerja dan sumber pendapatan daerah maupun masyarakat-lokal. Provinsi Kepulauan Riau merupakan Provinsi yang ke 32 di Indonesia yang terbentuk berdasarkan undang-undang nomor 25 Tahun 2002. Provinsi Kepulauan Riau memiliki luas wilayah 9.982,88 km² berupa daratan dan 415.231,79 km² berupa lautan. Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari 7 Kabupaten dan kota yaitu Kota Tanjungpinang, Kota Batam, Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Lingga, Kabupaten Natuna dan Pemekaran Kabupaten Anambas. Melalui Undang-undang No.33 Tahun 2008 Provinsi Kepulauan Riau dalam bidang pemerintahan memiliki 29 organisasi perangkat daerah atau OPD (Organisasi Perangkat Daerah) baru dimana terdapat peleburan OPD dari berjumlah 35 OPD.

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 terkait yang harus dibenahi baik internal maupun eksternal, dapat dilihat pada tabel 1 |

Tabel 1.1
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 akses permodalan bagi KUKM	Karena sebagian 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 (2019)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat hambatan dan kendala dalam pengembangan organisasi berdampak pada penurunan kinerja pada Dinas koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. Dapat dilihat pada tabel 1.2 data jumlah koperasi aktif dan tidak aktif setiap tahunnya.

Tabel 1.2
Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau
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 Sekunder Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri (2018)

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 *et al* (1998) dalam Rediyono dan Ujiono (2013). Inovasi mengacu pada produk baru atau upaya untuk melakukan terobosan-terobosan baru.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri diidentifikasi ada beberapa permasalahan yang harus di Bahas terkait pengukuran kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel.1.3
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri

No	Unsur-Unsur	Tahun 2018	
		Persentase	Keterangan
1	Kesetiaan	85	Baik
2	Perestasi Kerja	71	Cukup
3	Tanggung Jawab	72	Cukup
4	Ketaatan	77	Baik
5	Kejujuran	76	Baik
6	Kerjasama	80	Baik
7	Prakrasa	78	Baik
8	Kepemimpinan	79	Baik
Jumlah		618	
Rata-Rata		77.25%	Baik

Sumber: Skunder Hasil DP3 Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan penilaian DP3 seperti prestasi kerja, dapat dilihat prestasi yang di capai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri masih biasa saja, belum ada program yang sudah berjalan pada tingkat nasional maupun internasional, belum ada inovasi yang diciptakan, masih tetap sama melihat dan

meniru dari daerah-daerah lain, lalu melakukan studi banding. Untuk Tanggung jawab pegawainya sendiri dalam bekerja masuk kategori cukup, pegawai bekerja hanya sekedar menyelesaikan tanggung jawabnya, masih kurang *sense of belonging* terhadap suatu pekerjaan, masih menunggu instruksi atasan saja dan harus terus menerus ada pengawasan pimpinan.

Ada beberapa fenomena dalam penelitian ini yang akan di bahas dapat 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.

Sinele (2002) dalam penelitiannya kepemimpinan yang berpengaruh signifikansi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Taxi Bosowa Makasar. Penelitian Kurniawan (2013) menyatakan bahwa 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.

Lawu (2003) judul penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Wajo. Dalam penelitian ini hasil yang didapatkan adalah variabel kekuasaan, kewibawaan, kemampuan dan tanggung jawab mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor kewibawaan pegawai.

Dari kondisi nyata yang terjadi di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau, maka peneliti mengangkat judul **“Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Etos kerja Terhadap Kinerja kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau.**

B. Perumusan Masalah

Dari uraian di atas ada beberapa rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan pada terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau?

C. Tujuan Penelitian

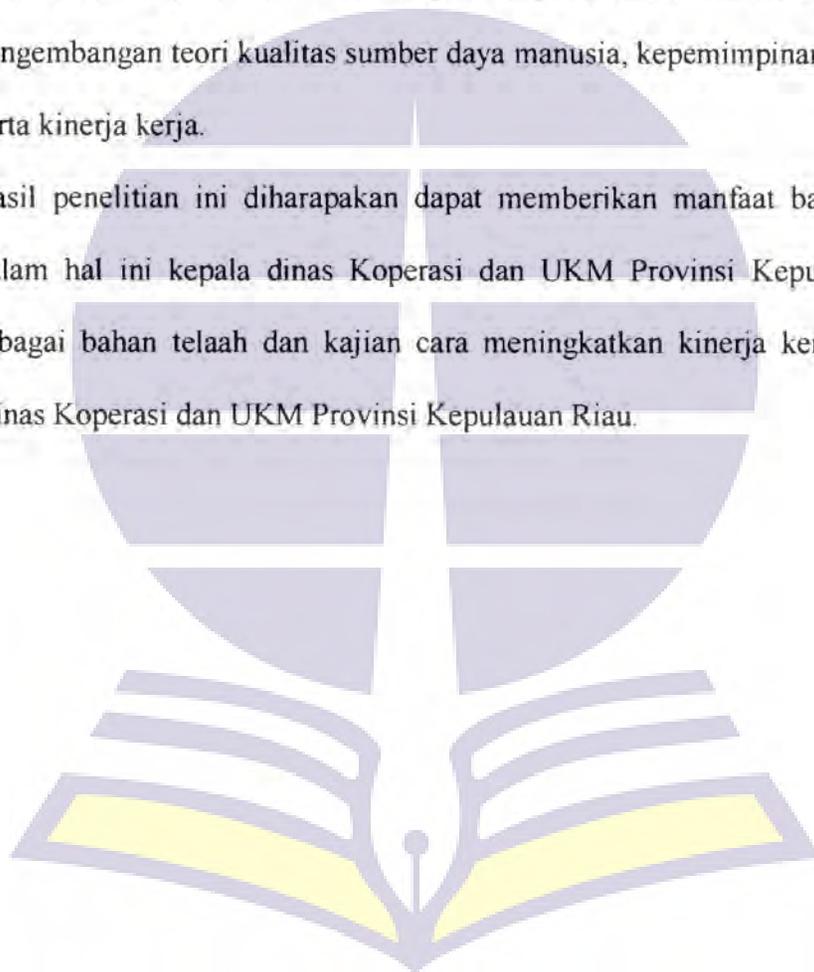
Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui, pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya Manusia, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktek. Adapun kegunaan penelitian dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan, etos kerja serta kinerja kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peminan dalam hal ini kepala dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau sebagai bahan telaah dan kajian cara meningkatkan kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dan aset dari sebuah perusahaan atau organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia, tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Samsudin, (2010) sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset yang dimiliki organisasi untuk melakukan segala aktivitas operasional. Dalam tugasnya, sumber daya manusia diarahkan oleh sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendaya gunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Marwansyah, (2010).

Sumber daya manusia adalah yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi Nawawi

dalam Gaol, (2014). Menurut Sutrisno, (2014) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sarat terpenting dari organisasi yang membantu organisasi untuk berprestasi dan mencapai tujuan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson, (2012) pengembangan sumber daya manusia yaitu proses yang dilakukan agar dapat mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi kompetensi yang dikembangkan dapat dilakukan dengan berbagai macam pelatihan serta pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk membantu pengembangan para pekerja.

Pengembangan konteks sumber daya manusia dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Hal yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia tentang *developmental practice* dan membutuhkan kalaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Manfaat pengembangan sumber daya manusia dirasa penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

c. Aspek - Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik serta aspek non fisik:

1) Aspek fisik

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer atau pimpinan untuk meningkatkan QWL (*quality of working life*), adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

2) Aspek non fisik.

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Didalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

d. Indikator Sumber Daya Manusia

Setelah mengemukakan beberapa pengertian-pengertian terkait sumber daya manusia menurut para ahli diatas, peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai ukuran-ukuran untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang diadaptasi dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilakukan oleh Sedarmayanti, (2009) sebagai berikut :

1) Kemampuan fisik (kesehatan)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik.

2) Kemampuan intelektual (Kecerdasan)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

3) Kemampuan psikologis (mental)

Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan atau kondisi didalam melaksanakan pekerjaan.

Ukuran untuk mengukur kualitas sumber daya manusia Spencer dan Spencer dalam Wibowo, (2010 :120):

- 1) Pengetahuan merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu
 - 2) Kemampuan merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik
 - 3) Pandangan terhadap diri sendiri merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya
 - 4) Motif merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan).
2. Kepemimpinan
- a. Pengertian

Dubrin dalam Brahmasari dan Suprayetno, (2008) menjelaskan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.

Sukarso dan Putong, (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan mempengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Selain itu Robbins, (2015) mengemukakan bahwa :

Leadership is the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals. Organization need strong leadership and strong management for optimal effectiveness.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi suatu kelompok guna pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar dalam pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Ray Gullet, (2009) bahwa:

Leadership is the overall pattern of a leadersactions, both visible and invisible by hissubordinates. Leadership consistens describethe combination of philosophy, skills undattitudes that underlie the nature of ta personsbehavior. Leadership is demonstrated directly or indirectly about the conviction of a leader of theabition of subordinates.

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Robbins, (2008) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan.

Menurut Bangun *et al* (2013) mendefinisikan kepemimpinan adalah sebagian kesanggupan untuk memenuhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, ada 4 (empat) unsur dalam memimpin antara lain:

1) Kumpulan orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin.

2) Kekuasaan

Pada unsur ini, ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya.

3) Mempengaruhi

Kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya.

4) Nilai

Unsur ke 4 (empat) dari kepemimpinan ini adalah kemampuan untuk menggunakan 3 (tiga) unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

b. Teori-Teori Kepemimpinan

Ada beberapa teori kepemimpinan menurut Feriyanto dan Triana (2016) yaitu:

1) Teori kepemimpinan situasional

Teori kepemimpinan situasional yaitu kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling mempengaruhi yaitu (a) tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin (b) tingkat dukungan *sosioemosional* yang disajikan pimpinan (c) tingkat kesiapan diperlihatkan dalam melaksanakan tugas, fungsi atau tujuan tertentu.

2) Teori kepemimpinan Fiendles (*Contingensi of Leadeship*)

Teori kontigensi sering disebut teori situasional karena teori ini mengemukakan kepemimpinan yang tergantung pada situasi. Model kepemimpinan kontigensi yang dikembangkan Hoy dan Miskel memfokuskan perhatian yang lebih luas, yakni pada aspek-aspek keterkaitan antara kondisi atau variabel situasional dengan waktu atau tingkah laku dan kriteria kinerja pemimpin.

3) *Path-Goal Theory*

Model arah tujuan ditulis oleh House menjelaskan kepemimpinan sebagai keefektifan pemimpin yang tergantung dari bagaimana pemimpin memberi pengarahan, motivasi, dan bantuan untuk mencapai tujuan para pengikutnya.

Soegoto, (2009) mengemukakan beberapa model kepemimpinan yaitu:

1) Model otoraktif demokratis

Pemimpin bergaya otoraktif akan mengambil keputusan sendiri. Ciri kepemimpinan yang menonjol ketegasan disertai perilaku yang berorientasi pada penyelesaian tugas. Pemimpin yang bergaya demokratis akan mengajak bawahannya untuk berpartisipasi, ciri kepemimpinan ini menjadi pendengar yang baik disertai perilaku memberikan perhatian pada kepentingan dan kebutuhan bawahan.

2) Model instraksi atasan dan bawahan.

Efektifitas kepemimpinan seorang bergantung pada instraksi yang terjadi antara pimpinan dan bawahannya dan sejauh mana instraksi tersebut mempengaruhi perilaku pimpinan yang bersangkutan.

3) Model situasional.

Efektifitas kepemimpinan seorang bergantung pada pemilihan kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan jiwa bawahannya.

4) Model jalan tujuan

Pimpinan yang efektif menurut model ini adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh bawahannya. Salah satu mekanisme untuk mewujudkan hal tersebut yaitu kebutuhan dan kepentingan bawahannya.

5) Model peran serta bawahan

Perilaku pemimpin dikaitkan dengan proses pengambilan keputusan. Perilaku pemimpin perlu disesuaikan dengan struktur tugas yang harus diselesaikan bawahannya.

Menurut Feriyanto dan Triana, (2015) kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori sebagai berikut:

1) Teori genetis

Inti dari teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukannya dibuat.

2) Teori sosial

Inti dari teori ini menyatakan bahwa pimpinan itu dibuat atau dididik bukannya kodrati

3) Teori ekologis

Teori ekologis ini pada intinya ialah bahwa seorang hanya akan berhasil menjadi yang baik apabila ia memiliki bakat kepemimpinannya. Bakat tersebut

kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan dikembangkan lebih lanjut.

c. Karakteristik Pemimpinan

Menurut Yukl dalam Danang dan Burhanudin, (2011) karakteristik kepemimpinan terbagi atas kepemimpinan kharismatik dan kepemimpinan transformasional, yaitu :

1) Kepemimpinan Kharismatik

Kharisma berasal dari bahasa Yunani yang dapat diartikan sebagai anugerah. Menurut Ivancevich, *etal* dalam Danang, (2011) Ada dua tipe dari pemimpin kharismatik, diantaranya :

a) Pemimpin kharismatik visioner

Salah satu syarat utama untuk menjadi pemimpin yang kharismatik adalah mengekspresikan visi bersama mengenai masa depan. Melalui kemampuan komunikasinya, pemimpin kharismatik tipe ini mengkaitkan kebutuhan dan target dari para pengikutnya dengan target organisasi. Untuk mengkaitkan para pengikut dengan arah, misi, dan tujuan organisasi, akan relatif lebih mudah jika para pengikut merasa tidak puas atau tidak tertantang dengan kondisi saat ini. Pemimpin karismatik visioner memiliki kemampuan untuk melihat sebuah gambar besar dan peluang yang ada pada gambar tersebut.

b) Pemimpin kharismatik pada masa krisis

Pemimpin karismatik pada masa krisis menunjukkan pengaruhnya ketika sistem harus menghadapi situasi yang serba sulit. Situasi ini terjadi ketika pengetahuan, informasi, dan prosedur yang ada tidak mencukupi. Oleh

sebab itu pemimpin tipe ini harus mengkomunikasikan dengan jelas tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan konsekuensi yang mungkin dihadapi.

Kepemimpin kharismatik dapat menghasilkan suatu perubahan untuk mencapai tujuan organisasi di atas kepentingan pribadi. Pemimpin mencapai transformasi ini dengan menarik konsep diri dari para pengikutnya, yaitu nilai-nilai dan identitas pribadi mereka. Perilaku pemimpin kharismatik dapat dikelompokkan menjadi tiga :

- 1) Kelompok pertama adalah perilaku pemimpin kharismatik yang melibatkan penetapan suatu visi umum mengenai masa depan. Visi yang benar dapat menarik komitmen karyawan, menggairahkan para pekerja, menciptakan arti dalam kehidupan karyawan, membangun suatu standar kesempurnaan, mempromosikan idealisme yang tinggi, serta menjembatani jurang antara permasalahan sekarang dari suatu organisasi dengan tujuan dan aspirasi masa depan.
- 2) Kelompok kedua dari perilaku pemimpin kharismatik melibatkan dua komponen utama, yaitu :
 - a) Pemimpin kharismatik menetapkan harapan dan standar kinerja yang tinggi, karena pemimpin mengetahui bahwa dengan menetapkan tujuan yang menetapkan tujuan yang menantang tetapi dapat dicapai akan dapat meningkatkan produktivitas

- b) Pemimpin kharismatik perlu menyatakan secara terbuka tentang keyakinan mereka akan kemampuan bawahan untuk memenuhi harapan kinerja yang tinggi.
- c) Kelompok ketiga dari perilaku pemimpin kharismatik melibatkan sikap sebagai seorang teladan. Pemimpin kharismatik memberikan teladan atas nilai, karakteristik, keyakinan, dan perilaku yang diperlukan untuk mewujudkan visi organisasi, melalui tindakan mereka.

d. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Veitzal dan Deddy (2011) ada beberapa fungsi dan tipe kepemimpinan, fungsi artinya jabatan yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan memiliki 2 (dua) dimensi seperti:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok atau organisasi.

e. Indikator dan dimensi kepemimpinan

Dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Soekarso (2010:10)

- 1) Pengaruh
 - a) Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan.

- b) Sikap pimpinan sehari-hari.
 - c) Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan.
- 2) Legitimasi.
- a) Keadilan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan.
 - b) Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.
 - c) Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan.
- 3) Tujuan.
- a) Tanggung jawab terhadap tugas.
 - b) Pemberian bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan.
 - c) Pemberian kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pendapat.

3. Etos kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Menurut Geertz, (1982) etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Menurut kamus *webster*, etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*).

Menurut Pelly (1992), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar

dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Menurut Anoraga (2001) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Dalam rumusan Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya. Sinamo, (2005) memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses sejati dan otentik.

Menurut Anoraga (2001) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Etos kerja juga erat kaitannya dengan budaya kerja, sebagaimana dalam LAN-RI (2004). Program budaya kerja diciptakan sebagai salah satu upaya menuju kesana, kearah terciptanya etika kerja. Menurut Triguno (2007) bahwa budaya kerja itu tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik pendukung.

Etos kerja yang identik dengan budaya kerja merupakan nuansa mental yang melahirkan sikap kerja yang baik, yang menurut Paramita dalam Ndraha, (2010) merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

b. Ciri-ciri Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah tuhan yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan. (Muharram, 2001). Adapun ciri etos kerja menurut (Muharram, 2001) yaitu :

1) Memiliki jiwa kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan yang dimiliki diartikan suatu kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan. Seorang pemimpin yang tinggi adalah orang yang mempunyai personalitas yang tinggi.

2) Selalu berhitung

Didalam bekerja selalu memperhitungkan segala resiko dan aspek, bisa berkomitmen dan disiplin pada waktu.

3) Menghargai waktu

Mampu menyusun tujuan (goal), membuat perencanaan kerja, dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerja dirinya.

4) Tidak pernah merasa puas

Bagi orang yang memiliki sikap tidak pernah puas dapat diartikan orang yang tidak pantang menyerah, dan mudah putus asa dalam setiap masalah yang dihadapi. Memiliki semangat untuk mengambil posisi dan memainkan perannya dalam bekerja.

5) Efisien

Menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir dari hal yang dapat merugikan diri dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

6) Memiliki jiwa wiraswasta

Adanya semangat wiraswasta yang tinggi, memikirkan segala fenomena yang terjadi disekitar lingkungan, merenungkan, dan kemudian memiliki semangat untuk mewujudkan segala renungan yang telah dilakukan dalam setiap pekerjaan.

7) Memiliki insting bersaing dan bertanding

Semangat bertanding dan insting merupakan sisi lain dari citra orang untuk bekerja. Seorang pekerja yang memiliki semangat untuk bertanding dan memiliki insting memiliki etos kerja yang tinggi.

8) Keinginan untuk mandiri

Orang yang memiliki keinginan untuk mandiri memiliki semangat untuk mandiri yang dapat melahirkan sejuta keberhasilan atas usaha yang telah dilakukan dalam bekerja.

9) Haus akan keilmuan

Seseorang yang memiliki wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted* karena sifat pribadinya yang kritis dan tak pernah mau untuk berdiam diri saja. Sikap orang yang demikian juga dapat terlihat jika berhadapan dengan lingkungan maka akan kritis dan melakukan analisa terhadap lingkungan sekitar.

10) Berwawasan makro universal

Seorang pekerja yang memiliki wawasan makro akan menjadikan pekerja itu seorang yang bijaksana, mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta keputusan lebih mendekati tingkat presisi yang terarah dan benar. Wawasan yang luas mampu mendorong untuk lebih realistis dalam membuat perencanaan dan tindakan.

11) Memperhatikan kesehatan

Seorang pekerja yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dibuktikan dengan pemeliharaan pada kebugaran jasmani agar dapat menunjang segala aktifitas dalam bekerja.

12) Ulet dan pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan dalam dunia.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Darwish A. Yuosef Jurnal *Managerial Psychology* (2000) dalam Istijanto (2006) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu :

- 1) Kerja keras.
- 2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
- 3) Kreativitas selama bekerja.
- 4) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja
- 5) Ketepatan waktu dalam bekerja.
- 6) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja.

Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (*fraud*). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang. Sementara menurut Novliadi (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu:

1) Agama

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of capitalism* berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan moderenitas (Sinamo, 2005).

2) Budaya

Menurut Rosmiani (1996) etos kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan atau paham teologi tradisional. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem hubungan konflik kerja, (Sukhidin, 2017) nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Sosial Politik

Etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Orientasi ke depan dengan penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*) akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang punggung masyarakat moderen.

4) Kondisi Lingkungan atau Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, terutama bagi kehidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat.

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja kerasnya.

7) Motivasi Intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai- nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja, maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

d. Fungsi Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Rusyan (1989) fungsi etos kerja adalah:

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan
- 2) Penggairah dalam aktivitas
- 3) Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara ikhlas (Sinamo, 2011).

e. Indikator Etos Kerja

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja Salamun dkk. (1995) yaitu :

1) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Tanggungjawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan atau jemu, serta mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu:

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Menurut Janson Sinamo (2010:258) mengatakan bahwa indikator etos kerja pegawai dapat dilihat dari:

- 1) Kerja adalah rahmat.

Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.

2) Kerja adalah amanah.

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggungjawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.

3) Kerja adalah panggilan.

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.

4) Kerja adalah aktualisasi.

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa ada. Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan.

5) Kerja adalah ibadah.

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

6) Kerja adalah seni.

Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.

7) Kerja adalah kehormatan.

Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita.

8) Kerja adalah pelayanan. Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

4. Kinerja kerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dari aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam berorganisasi dengan standar hasil kerja yang telah ditentukan. Menurut Judge, *et al* (2009) prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemauan dan kesempatan. Menurut Desler (2006). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam Ruky, (2002) adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Selain itu pengertian lainnya menurut Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Mangkunegoro, (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbin, (2010) mengatakan bahwa "

Perfoermance is the result of thequllity and quantity work that found by any one in reaching their tasks and responsibilities".

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada para pegawai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja kerja

Menurut Gunawan (2013) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang pegawai untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila organisasi tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai tentu saja akan menurunkan kinerja kerja karyawan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena hampir 80% pegawai jika lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada kinerja kerja yang menurun.

3) Prioritas Kerja

Prioritas kerja harus jelas, karena karyawan akan merasa kebingungan jika pimpinan memberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas

yang jelas, kemudian biarkan pegawai mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan pimpinan dan jangan menambakan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada pegawai, maka harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4) *Supportive boss*

Sebagai pimpinan yang baik harus mau mendengarkan pendapat pemikiran pegawai. Pimpinan harus memberikan dukungan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat rapat, ajak pegawai untuk terlibat dalam proyek yang sedang dikerjakan harus memberikan ruang kepada pegawai untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya dapat mengasah ilmunya.

5) Bonus

Pegawai akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh organisasi. Penghargaan terhadap pegawai bias dimulai hal yang sederhana seperti pujian atas pekerjaan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada pegawai yang benar-benar bekerja dengan baik sesuai dengan harapan pimpinan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai menurut Saprinal,dkk (2014) yaitu masalah kemampuan (*ability*) pegawai, motivasi (*motivation*) dan dukungan (*support*) dari organisasi.

Hasil penilaian yang dilakukan akan menjadi bahan masukan dan koreksi atau perbaikan berkelanjutan. Selain itu menurut Fahmi (2010), adapun alasan pengukuran kinerja yaitu:

- 1) Bahwa penilaian kinerja memberikan informasi bagi pemberian pertimbangan untuk promosi atau gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik kepada para pimpinan maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau perilaku selama ini.
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk melihat perkembangan kemampuan pegawai.
- 4) Penilaian kinerja penting untuk menjadi ukuran mampu tidaknya perusahaan melakukan persaingan.
- 5) Sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi dari segi kelayakannya.

c. Indikator Kinerja kerja

Eoh dalam Bolle (2015) mengatakan kinerja kerja dapat diukur dari tiga segi yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja

Kinerja pegawai diukur dari kuantitas yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Hal ini mencirikan efisiensi dan kemampuan melakukan pekerjaan dengan benar. Dengan kata lain kemampuan pegawai untuk mencapai kinerja maksimal sesuai standar tertentu.

- 2) Kualitas

Memberikan kepada pelanggan atau orang berikut dalam proses suatu yang bermanfaat prosuk atau jasa yang sesuai kebutuhan. Kualitas juga berkaitan

pangsa pasar, bisnis yang menawarkan jasa yang berkualitas tinggi umumnya mempunyai pangsa pasar yang besar. Kinerja pegawai diukur dari segi kualitas berarti menunjuk kemampuan penguasaan atas pekerjaannya.

3) Kreativitas

Adalah kemampuan menciptakan atau menghasilkan sesuatu yang membawa sifat baru, mengkonbinasikan gagasan baru dengan metode lama menjadi baru. Esensi kreativitas tampak pada upaya menghasilkan cara kerja baru. Kinerja pegawai diukur dari kadar kreativitasnya dalam menunaikan pekerjaannya.

Mangkunegara (2005:9) tentang kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya:

1) Pengetahuan tentang pekerjaan

Kemampuan tentang luas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Kualitas kerja

Hasil kerja atau kualitas kerja yang dicapai pegawai dilihat dari segi mutu pekerjaannya.

3) Produktivitas

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk mencapai hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

4) Adaptasi

Kemampuan seorang pegawai untuk dapat bersikap dalam menghadapi lingkungannya.

5) Inisiatif dan pemecahan masalah

Kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya dan juga mampu memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

6) Kerjasama

Sikap yang ditunjukkan seorang pegawai kesediaan dalam hubungan kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

7) Tanggungjawab

Kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

8) Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai berhubungan dengan orang lain yang berhubungan dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian Rinaldi Marsyaf (2016), Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja serta gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai di kantor badan penanggulangan bencana daerah yang dilakukan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana di Kota Palu disimpulkan, Disiplin kerja, etos kerja dan gaya kepemimpinan situasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Kota Palu. 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan

Penanggulangan Bencana Kota Palu. 3) Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Kota Palu. 4) Gaya kepemimpinan situasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Kota Palu.

Penelitian Maria Agustin (2013) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah provinsi sulawesi tengah. Sampel penelitian ini melibatkan 81 personil Sekretariat Perwakilan Rakyat, Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam analisis data, ini menunjukkan gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja tampil positif dan signifikan pada kinerja. Dengan nilai adjusted *R square* adalah 0,623 yang berarti bahwa 62,30% .

Tampubolon Dubert Biatna (2007). Dengan judul penelitian analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan sni 19-9001-2001. Penelitian ini didistribusikan ke 50 petugas secara acak. Kemudian jawaban analisis kuesioner menggunakan analisis parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja petugas, sedangkan etos kurang berpengaruh terhadap kinerja. Sementara gaya kepemimpinan dan etos analisis simultan semakin kuat pengaruhnya kinerja petugas.

Penelitian Hadiansyah dan Yanwar (2015), pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menyebar 132 kuesioner pada karyawan PT. AE. Setelah dianalisis didapat hasil R

square 0.724 dengan signifikansi ($p < 0.05$), yang berarti etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.4%. Suatu organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001, Sistem Manajemen Mutu - Persyaratan, secara implisit kinerja petugas juga harus bagus.

Penelitian Manullang dkk.(2015). Analisis pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Pada pegawai dinas pekerjaan umum provinsi kepulauan Bangka Belitung. Terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Artinya hubungan kondisional antara kepemimpinan, etos kerja dan disiplin dengan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung meningkat dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dalam melaksanakan kebijakan sumber daya manusia yang memandang betapa pentingnya peranan kepemimpinan, etos kerja dan disiplin dalam organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Kurniawan Widhi Agung (2012) Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan Sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar, sebanyak 184 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner (sebagai instrumen utama), wawancara, pengamatan, dan dokumen tasi. Hasil analisis (pada tingkat signifikansi 5%) menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 4)

pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 5) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 7) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, 8) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 9) motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Andarwat dan Jatmik (2017) dengan judul pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di kantor kementerian agama Kabupaten Jombang, Populasi penelitian ini pegawai kementerian agama Jombang berjumlah 115 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. (2) pengembangan sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (4) pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Subaedi, dkk (2010). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja UKM. Populasi dalam penelitian ini meliputi pelaku atau SDM UKM di Kota Surabaya yang masih aktif di tahun 2007. Dalam rangka mengembangkan UKM memang seharusnya memperhatikan dari segi kompetensi SDM. UKM yang terlibat dalam menjalankan usaha mereka sehingga UKM dapat bersaing dengan lebih baik secara nasional dan global.

Penelitian yang dilakukan oleh Ritonga (20015). Berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawaipada kantor Sub. Dolog Wil .IV sebanyak 26 orang. Dari hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai.

C. Kerangka berpikir

1. Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Sumber daya manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif sumberdaya manusia, tidak akan berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya *intelegence quotient* (IQ) dan *emotion quality* (EQ). Seorang yang mempunyai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Hasibuan (2003).

2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja kerja

Setiap organisasi akan terus menerus berusaha meningkatkan kinerja setiap pegawainya demi tercapai tujuan organsiasi. Dan untuk mencapai hasil tersebut memerlukan usaha, baik itu dari pimpinan dengan gaya pimpinan yang diterapkan dalam organsiasi maupun dari pegawai dengan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil sejalan dengan pendapat Potu (2013) yaitu kualitas pimpinan tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapai, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hal tersebut dengan perantara orang lain, yaitu melalui bawahannya serta yang dipancarkan oleh pimpinan terhadap bawahannya. Pada dasarnya kepemimpinan adalah cara memengaruhi orang lain untuk pencapaian organisasi.

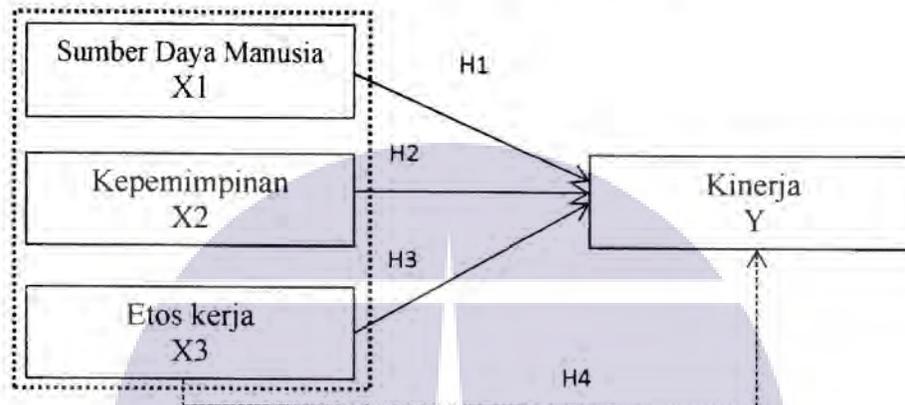
3. Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja kerja

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh- sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

4. Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir dari penelitian ini pengaruh sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja kerja pegawai dapat dilihat pada gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

Keterangan:

- - - - -> = Pengujian Variabel Secara Simultan
- > = Pengujian Variabel Secara Parsial

D. Devinisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (*independent variabel*) dan variabel dependen (*dependent variabel*). Variabel independen merupakan variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 2011).

1. Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas kinerja kerja. Kinerja kerja dapat dikategorikan menjadi 3 dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan kreatifitas kerja. Eoh dalam Bolle (2015) 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).

2. Variabel Independen

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja.

a. Sumber Daya Manusia

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi 3 Dimensi yaitu kemampuan fisik, kemampuan intelektual dan kemampuan psikologis. Sedarmayanti (2009) Variabel ini diukur dengan 8 pertanyaan. Penilaian menggunakan 5 poin skala *likert* (diantaranya 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, 5 sangat setuju).

b. Kepemimpinan

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. kepemimpinan dapat dikategorikan menjadi 6 Dimensi yaitu penetapan sasaran, pengambilan keputusan, komunikasi, interaksi, motivasi dan control Eoh dalam Bolle (2015) Variabel ini diukur dengan 13 pertanyaan. Penilaian menggunakan 5 poin skala *likert* (diantaranya 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, 5 sangat setuju).

c. Etos kerja

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah etos kerja. Etos kerja dapat dikategorikan menjadi 6 dimensi yaitu kerja keras, disiplin, jujur, tanggungjawab, rajin dan tekun. Variabel ini diukur dengan 12 pertanyaan. Penilaian menggunakan 5 poin skala *likert* (diantaranya 1

adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju, 3 adalah netral, 4 adalah setuju, 5 adalah sangat setuju).

Tabel 2.1
Dimensi Penelitian dan Skala Pengukuran

Variaebel Penelitian	Dimensi	Indikator
Sumber Daya Manusia. Sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan pegetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sutrisno, (2014)	Kemampuan	Kesesuaian keahlian
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
	Pandangan terhadap diri sendiri	Tingkat perasaan berjiwa pemimpin.
		Merasa mampu melakukan pekerjaan yang diberikan.
	Motif	Tingkat dorongan untuk berprestasi
		Dorongan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Pengetahuan	Pengetahuan atas pekerjaan	
Kepemimpinan Proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku yang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu Soekarso (2010:10)	Pengaruh	Penguasaan terhadap pekerjaannya.
		Hubungan baik pimpinan dan bawahan
		Sikap pemimpin sehari-hari
	Legitimasi	Memberikan contoh yang baik mematuhi peraturan
		Adil dalam memberikan sanksi
		Pendelegasian wewenang
	Tujuan	Pemberian penghargaan atas prestasi
		Tanggung jawab terhadap tugas
		Memberikan arahan dan bimbingan ke pada bawahan
Etos kerja Totalitas kepribadian diri serta cara mengekpresikan meyakini, dan memberikan makna	Kerja cerdas	Memberikan kebebasan kepada pegawai memberikan pendapat
		Kerja adalah seni, bekerja cerdas penuh kreatifitas
	Kerja keras	Kerja adalah kehormatan, bekerja tekun penuh keunggulan
		Kerja adalah aktualisasi bekerja penuh semangat
		Kerja adalah amanah, bekerja benar penuh tanggung jawab

pada sesuatu yang mendorong diri untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Sinoma, 2011:55)	Kerja ikhlas	Kerja adalah rahmat, bekerja tulus penuh rasa syukur Kerja adalah ibadah, bekerja penuh kecintaan Kerja adalah pelayanan
Kinerja kerja Merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan meyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Dessler dalam Arif Ramadhani, 2011:18)	Kompetensi	Kemampuan
	Kualitas / Kuantitas	Ketelitian Kecepatan
	Perencanaan	Sasaran
	Inisiatif	Tidak Menuguggu Perintah
	Penyelesaian Masalah	Ide kreatif
	Kerja Tim	Jalinan Kerja sama
	Hubungan dengan orang lain	Saling Menghargai
	Komunikasi	Penyampain informasi

Sumber: Data Primer (2019)

E. Hipotesa Penelitian

Dari Rumsan masalah yang ada di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau.
2. H2: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau
3. H3: Etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau.
4. H4: Sumber daya manusia, kepemimpinan, dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian adalah suatu proses untuk melakukan pengembangan ilmu yang menguji pada kesesuaian antara teori yang ada dengan fakta yang terjadi. Penelitian yang dilakukan ini adalah salah satu kategori penelitian yang masuk kepada golongan penelitian dasar. Maksud dengan penelitian dasar (*basic, pure, fundamental research*) adalah tipe penelitian yang berkaitan dengan pemecahan persoalan pada pengertian lainnya yaitu hal yang bersifat teoritis. Dilihat dari pendekatan yang digunakan penelitian ini masuk kepada penelitian deduktif. Model penelitian deduktif memiliki tujuan dalam menguji (*testing*) hipotesis melalui validasi teori atau pengujian atas aplikasi teori pada keadaan tertentu Indriantoro dan Supomo (1999).

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*).

B. Sumber Informasi

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono,(2009). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dimana pengambilan yang dilakukan harus betul-betul *representative* (mewakili)" Sugiyono,(2009). 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 3.1

Tabel 3.1
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 (2019)

2. Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, (2009). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 68 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh Suharsimi Arikunto (2010) apabila subyek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%, dan jika pop

ulasi 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.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat hubungan diantara beberapa variabel. Oleh karena itu jumlah populasi memungkinkan untuk diteliti keseluruhannya, maka teknik penentuan sampel dengan menggunakan asas penelitian populasi. Dalam hal ini metode penelitian dengan menggunakan *teknik sensus*, karena sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi tanpa pertimbangan tertentu, dimana seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden. Rumengan, (2010).

C. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014: 92) menyatakan bahwa "Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

Sugiyono (2014:134) menyatakan bahwa "Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena social. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| 1. SS: Sangat setuju | Diberi skor 5 |
| 2. S : Setuju | Diberi skor4 |
| 3. RG:Ragu-ragu | Diberi skor3 |
| 4. TS : Tidak setuju | Diberi skor2 |
| 5. ST : Sangat tidak setuju | Diberi skor1 |

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Arikunto (2006:162) menyatakan bahwa "Kisi-kisi bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara

D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi yaitu kuesioner dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara rinci oleh penulis kepada responden yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui survei dengan media berupa kuesioner. Kuesioner akan dibuat dalam bentuk cetakan atau *hardcopy* yang disebarakan pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. Selanjutnya kuesioner didistribusikan ke pegawai yang duduk dibidangnya masing-masing diantaranya bidang sekretariat, bidang perizinan dan bidang kelembagaan, bidang pengawasan dan pemeriksaan, bidang pemberdayaan koperasi, bidang pemberdayaan usaha kecil. Kuisisioner membutuhkan dua sampai empat hari. Untuk pengembaliannya tidak menunggu lama dikarenakan pegawai yang diteliti hanya di satu organisasi pemerintah daerah, kuisisioner yang sudah diisi dijemput langsung ke masing-masing pegawai yang menjadi objek penelitian.

E. Metode Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data maka tahapan selanjutnya dari penelitian ini adalah melakukan analisis data yang telah dikumpulkan dari para responden. Dalam menganalisa data penelitian ini maka penulis menggunakan metode analisis regresi berganda. Untuk mengukur jawaban dari responden maka penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu menggunakan skala nominal untuk analisa deskriptif dan skala interval untuk pengukuran pada pertanyaan-pertanyaan variabel yang diuji. Jumlah variabel yang diuji adalah 1 variabel dependen dan lima variabel independen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen Indriantoro & Supomo, (1999).

1. Teknik Pengolahan Data

Setelah melakukan pengumpulan data maka tahapan selanjutnya dari penelitian ini adalah melakukan analisis data yang telah dikumpulkan dari para responden. Dalam menganalisa data penelitian ini maka penulis menggunakan metode analisis regresi berganda. Untuk mengukur jawaban dari responden maka penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu menggunakan skala nominal untuk analisa deskriptif dan skala interval untuk pengukuran pada pertanyaan-pertanyaan variabel yang diuji. Jumlah variabel yang diuji adalah 1 variabel dependen dan dua variabel independen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen Indriantoro dan Supomo, (1999).

Dalam teknik pengolahan data dalam penelitian ini penulis mentransformasi data ordinal menjadi data interval dengan *Method of Successive Interval* (MSI). Cara meningkatkan skala ukur ordinal menjadi tingkat interval adalah dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI), yaitu suatu metode untuk mentransformasikan dari skala ordinal menjadi data berskala interval. (Harun Al Rasyid, 1994:131)

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut Ghazali, (2009). validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

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. Ghazali, (2009).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban dari responden terhadap setiap instrumen. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan tetap konsisten atau tidak berubah meskipun pertanyaan atau kuesioner tersebut diajukan kepada subyek

yang sama lebih dari satu kali dan tetap memperoleh jawaban yang sama. Jogiyanto, (2008). Suatu konstruk memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai *cronbach's alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6 Hair *et al.* (2011).

3. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, makna akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastitas, serta uji multikolinieritas

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

1) Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah

- a) Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
- b) 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

2) Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi

normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak terdistribusi secara normal. Sugiono,(2010).

3) Grafik *Normality Probability Plot*

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009), uji *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskesdastisitas*.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2009) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel-variabel bebas yang bersifat *ortogonal* adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol.

Ghozali (2009), mengemukakan bahwa pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *varians inflation factor (VIF)* dan korelasi diantara variabel independen. Jika nilai *VIF* < 10 atau nilai *tolerance* > 0.10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinieritas yaitu jika korelasi diantara variabel independen lebih besar dari 0.9.

d. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas pengaruh sumber daya manusia (X1) kepemimpinan (X2) etos kerja (X3) dan variabel terikat kinerja kerja (Y) dimana dari sampel yang diperoleh, digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Keterangan :

Y'	=	Dependent variabel (kinerja kerja)
A	=	Konstata
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Independent variabel (sumber daya manusia)
X ₂	=	Independent variabel (kepemimpinan)
X ₃	=	Independent variabel (Etos kerja)
e	=	Standar <i>error</i>

e. Uji Hipotesis

1) Uji (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya Priyanto,(2010). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan *level of confidence* 95% ($\alpha = 0.05$) dan *degree of freedom* ($n-k-1$), dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

- Ho = Tidak semua variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
Ha = Semua variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependen. Priyanto, (2010). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan *level of confidence* 95% ($\alpha = 0.05$) dan *degree of freedom* ($n-k$) dan ($k-1$), dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

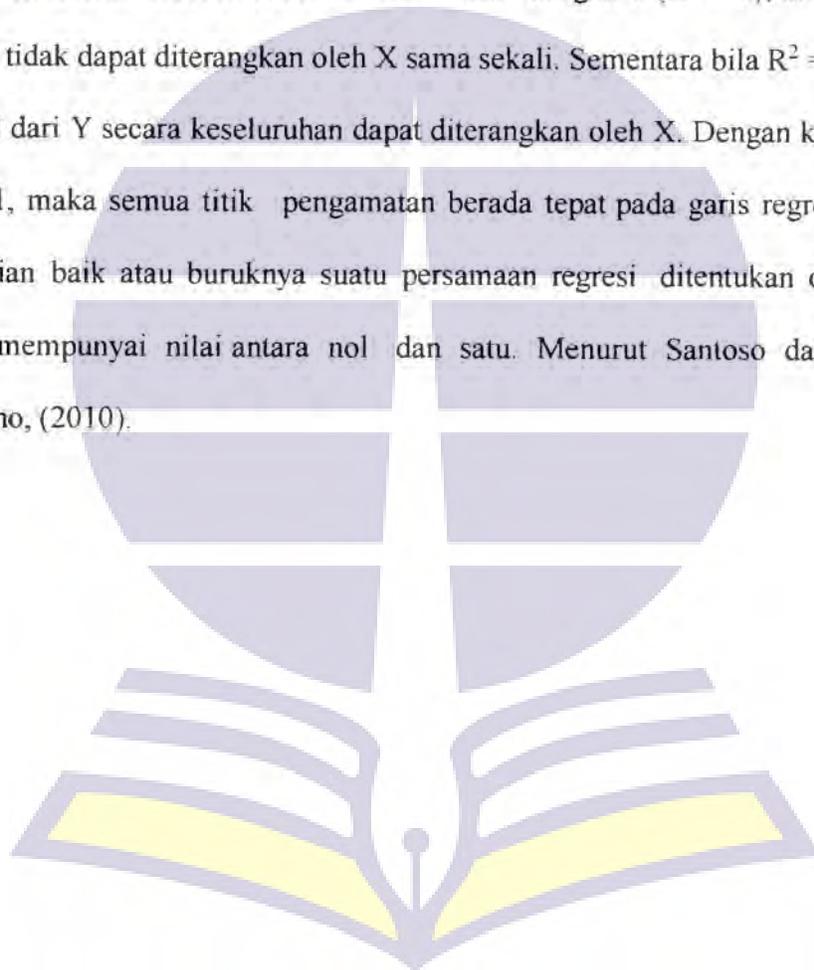
- Ho = tidak semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
Ha = semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

1) Koefisien Determinan (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa

dekatkan garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut Santoso dalam buku Priyatno, (2010).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau

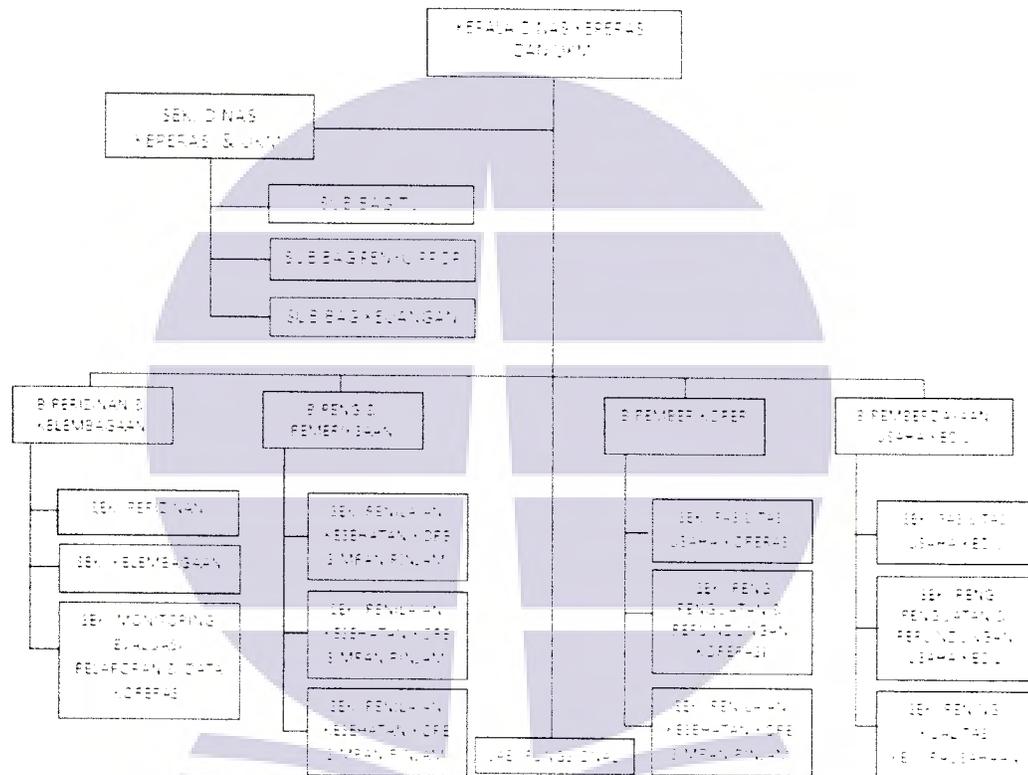
Koperasi, usaha kecil dan menengah (KUKM) memiliki peran besar dalam perekonomian di Provinsi Kepulauan Riau. Keberadaan koperasi dan UKM selama ini mampu menjadi sumber nafkah masyarakat dan menyerap banyak tenaga kerja, meskipun memiliki kontribusi nilai tambah yang relatif lebih kecil dari pada usaha berskala besar.

Usaha kecil dan menengah merupakan kegiatan usaha yang cukup dominan dan berkembang di Provinsi Kepulauan Riau, meliputi berbagai pengolahan hasil laut dan pertanian serta berbagai usaha lainnya. Usaha kecil dan menengah merupakan usaha yang mampu memperluas 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.

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Data Dinas Koperasi & UKM Prov. Kepri (2018)

3. Statistik Deskriptif

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 4.1

Tabel 4.1
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 (2019)

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 4.2

Tabel 4.2
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
(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 (2019)

Hasil karekateritik 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 keatas 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 4.3
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 (2019)

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 (2013) menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui integritas, pengembangan diri, orientasi berprestasi, komitmen organisasi dan kreatif dengan setiap pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau diberi kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, kesempatan untuk melanjutkan studi dan diberi hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pelatihan mampu mempengaruhi setiap pegawai menjalankan kebijakan dengan rasa tanggung jawab dan menerima hasil penilaian.

Kepemimpinan menunjukkan rata-rata responden masih kurang. Kepemimpinan dapat dilihat dengan mencerminkan pegawai dapat menerima arahan dan instruksi 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. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Likert dan koleganya (1967), Yamit (1994), Hardini (2001),

dan Silverthorne & Wang (2001) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja atau produktivitas. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Amirullah (2015), kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan

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.

B. Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut Sekaran (2007) validitas menunjukkan

ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui konsisten dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen dilakukan uji validitas dengan menggunakan instrumen dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment pearsons*. Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk signifikansi 5 % dari *degre of freedom* ($df = n-2$), 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)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	R Tabel	R-hitung	Status
SDM	0.2369	0.327	Valid
SDM	0.2369	0.321	Valid
SDM	0.2369	0.326	Valid
SDM	0.2369	0.403	Valid
SDM	0.2369	0.577	Valid
SDM	0.2369	0.463	Valid
SDM	0.2369	0.550	Valid
SDM	0.2369	0.249	Valid
GKP	0.2369	0.662	Valid
GKP	0.2369	0.602	Valid
GKP	0.2369	0.580	Valid
GKP	0.2369	0.586	Valid
GKP	0.2369	0.533	Valid
GKP	0.2369	0.504	Valid
GKP	0.2369	0.692	Valid
GKP	0.2369	0.614	Valid
GKP	0.2369	0.632	Valid
GKP	0.2369	0.496	Valid
GKP	0.2369	0.661	Valid

GKP	0.2369	0.585	<i>Valid</i>
GKP	0.2369	0.327	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.266	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.327	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.291	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.502	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.623	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.589	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.591	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.608	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.501	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.634	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.560	<i>Valid</i>
EK	0.2369	0.622	<i>Valid</i>
KJK	0.2369	0.488	<i>Valid</i>
KJK	0.2369	0.448	<i>Valid</i>
KJK	0.2369	0.409	<i>Valid</i>
KJK	0.2369	0.594	<i>Valid</i>
KJK	0.2369	0.374	<i>Valid</i>
KJK	0.2369	0.597	<i>Valid</i>
KJK	0.2369	0.340	<i>Valid</i>
KJK	0.2369	0.283	<i>Valid</i>
KJK	0.2369	0.249	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah (2019)

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.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah 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 , Ghazali (2009).

Tabel 4.5
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 (2019)

Nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60, dapat disimpulkan seluruh variabel tersebut adalah *reliable* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

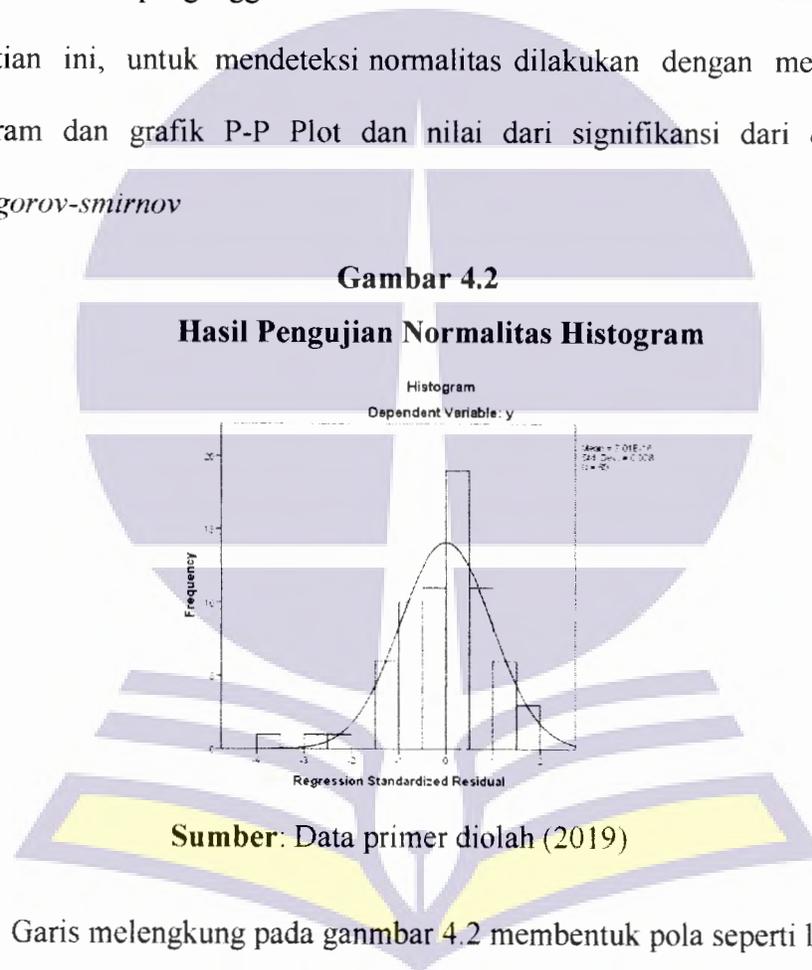
3. Transformasi Data

Data mengenai variabel-variabel penelitian yang terkumpul melalui kuesioner adalah data yang berskala ordinal, sedangkan syarat untuk dapat digunakan statistika regresi sebagai analisis utama dalam penelitian ini adalah sekurang-kurangnya data yang berskala interval. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data ordinal yang dikumpulkan selanjutnya dijadikan data interval melalui method successive intervals (MSI). Hasil MSI untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian ini selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 3. Untuk memudahkan dalam melakukan transformasi data ordinal ke Interval digunakan bantuan program aplikasi MSI dengan Ms.Exel 2007.

4. Uji Asumsi Klasik

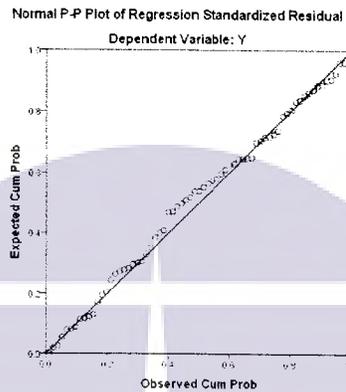
a. Uji Normalitas

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*



Garis melengkung pada gambar 4.2 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 4.3
Uji Normalitas PP P-lot



Sumber: Data primer diolah (2019)

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. 4.6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

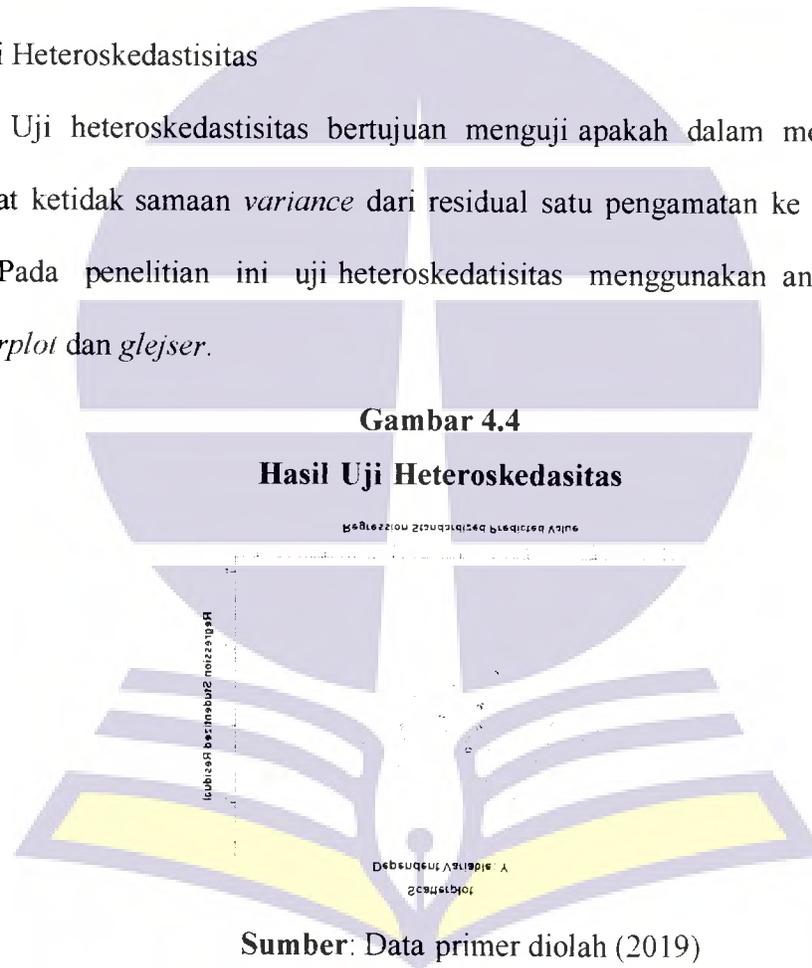
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,64539971
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,035
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,639
Asymp. Sig. (2-tailed)		,809

Sumber: Data primer diolah (2019)

Hasil analisis metode *one-sample kolmogorov-smirnov* pada tabel 4.6 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.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan analisis grafik *scateerplot* dan *glejser*.



Titk-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. 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,808	2,316		1,644	,105
x1	-,021	,084	-,037	-,250	,803
x2	-,001	,036	-,004	-,031	,975
x3	-,014	,054	-,039	-,265	,792

a. Dependent Variable: absut

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 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.

c. Uji Multikolonieritas

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 table 4.8 berikut:

Tabel. 4.8
Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sumber daya manusia (X1)	0.686	1.458
	Kepemimpinan (X2)	0.978	1.023
	Etos kerja (X3)	0.699	1.431

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 4.8 nilai VIF dan *tolerance* dari variabel sumber daya manusia (X1) dengan nilai *tolerance* $0.686 > 0,1$ dengan VIF $1.458 < 10$. Variabel

kepemimpinan (X2) mempunyai nilai *tolerance* $0.978 > 0,1$ dengan VIF $1.023 < 10$ serta variabel budaya organisasi mempunyai nilai *tolerance* $0.699 > 0,1$ dengan VIF $1.431 < 10$. Dapat disimpulkan model ini tidak ditemukan multikolonieritas.

5. Pengujian Hipotesis

a. 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 4.9
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,880	3,807		2,333	,023
	Sumber daya manusia	,415	,139	,351	2,994	,004
	Kepemimpinan	,364	,060	,595	6,068	,000
	Etos kerja	-,125	,089	-,163	-1,409	,164

Sumber: Data primer diolah (2019)

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 :

- 1) Variabel sumber daya manusia mempunyai nilai signifikan 0.004, nilai ini lebih kecil dari 0.05, sedangkan nilai t hitung $2.994 > 1.99714$ (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.

- 2) Variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikan 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05, sedangkan nilai t-hitung $6.068 > 1.99714$ 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.
- 3) Variabel etos kerja mempunyai nilai signifikan 0.164, nilai ini lebih besar dari 0.05, sedangkan nilai t-hitung $-1.409 < 1.99714$ 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.

6. 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 H_0 diterima dan H_a ditolak untuk $\alpha = 5\%$,
- Jika F-hitung $>$ F- tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak untuk $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.10
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	575,634	3	191,878	13,802	,000 ^b
	Residual	903,648	65	13,902		
	Total	1479,281	68			

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 nilai F-hitung sebesar 13.802 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 $F \text{ hitung} > F\text{-tabel}$ ($13.802 > 3.14$) dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja.

7. Analisis Regresi Berganda

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 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8,880	3,807
	Sumber daya manusia	0,415	0,139
	Kepemimpinan	0,364	0,060
	Etos kerja	-,125	0,089

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,880 + 0,415 X_1 + 0,364 X_2 - ,125X_3 + e$$

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 :

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 8.880 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Sumber Daya Manusia ,kepemimpinan dan etos kerja konstan, maka nilai variabel kinerja kerja sebesar 8.880

2) Koefisien b1 untuk variabel sumber daya manusia

Besarnya nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0.415 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 41.5%.

Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

3) Koefisien b_2 untuk variabel kepemimpinan

Besarnya nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0.364 nilai b_2 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 36.4%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4) Koefisien b_3 untuk variabel etos kerja

Besarnya nilai koefisien regresi (b_3) sebesar -0,125 nilai b_3 yang positif 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 1.25%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel. 4.12
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,361	3,729

Sumber: Data primer diolah (2019)

Besarnya nilai *Adjusted R Square* pada tabel 4.12 sebesar 0.361. besarnya pengaruh yang diberikan oleh variable sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja kerja berpengaruh sebesar 36.1%, sedangkan sisanya sebesar 36.9 % adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang tidak disebutkan.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov Kepri

1. Sumber daya manusia

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Koerasi dan UKM Prov Kepri. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dharma (2011) sasaran pengembangan yaitu 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

Hal ini diperkuat oleh pendapat Pribadi dan Yani (2003) kemampuan kerja pegawai dan akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja kerja. Penelitian sebelumnya yang menguji sumber daya manusia terhadap kinerja kerja yaitu dalam penelitian Fadhil Muhammad (2016), Findarti Ramadhiya Febrisma (2016),

Widodo Wahyu (2015) bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja kerja.

2. Kepemimpinan

Selain itu menurut Feriyanto dan Triana (2016) dalam mempengaruhi tersebut seorang pimpinan menerapkan kepemimpinan yang berbeda-beda. 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.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rukmawati (2016), Tawas Hendra dkk, (2017), Dotulong Lucky, dkk (2015). Rani Mariam (2009), Dotulong Lucky, dkk (2015), Darmawan (2014), bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kerja.

3. 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 Ahmad Kusnan, (2004), bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, penelitian yang dilakukan oleh Ainun Jariah, (2013) hasilnya juga sama bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

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).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji terkait sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja kerja. 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. Kesimpulan masalah dalam penelitian ini adalah merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Sumberdaya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi dan memiliki kinerja maksimal. Pengembangan pengetahuan dan pola pikir sumber daya manusia sebagai asset yang sangat berharga bagi setiap organisasi yang semakin kreatif dan inovatif atas berbagai penemuan-penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi dan terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi terhadap berbagai faktor sumber daya manusia sebagai sumber dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu berpikir kearah kemajuan organisasi.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan masalah dalam penelitian ini adalah perlu meningkatkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari pegawai, caranya dengan mempertahankan gaya pimpinan yang bersikap tidak ambivalensi dalam penilaian kinerja bawahannya, pimpinan memperhatikan benar prestasi kerja bawahannya dan pimpinan harus lebih berpartisipasi terhadap kinerja bawahan, caranya dengan memberikan arahan dari atasan kepada bawahan dan memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan bawahan bagi yang bekerja keras.

Peran kepemimpinan upaya untuk mempengaruhi pengikut bukan dengan paksaan untuk memotivasi orang mencapai tujuan tertentu. Hubungan pemimpin dengan anggota berkaitan dengan derajat kualitas emosi dari hubungan tersebut, yang mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya.

Etos kerja karyawan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang artinya pegawai menunjukkan indikasi belum bisa untuk merubah kebiasaan, perilaku yang tidak produktif dan efisien dalam bekerja maupun dalam mencapai tujuan organisasi baik secara individu maupun secara tim kerja untuk mencapai performansi kerja yang kompetitif. Etos kerja yang baik lahir dari pribadi-pribadi yang proaktif dalam mempersiapkan diri mereka untuk menjadi manusia-manusia organisasi yang siap seratus persen menjalankan misi dan visi organisasi mereka dengan nilai-nilai positif yang tidak dapat dikompromikan lagi. Nilai positif berarti

setiap pikiran dan tindakan selalu hanya berkonsentrasi untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, jujur, mau bekerja sama untuk mendapatkan hasil yang lebih baik untuk organisasi maupun individu.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh oleh penulis tentang Gaya Kepemimpinan pada Dinas Koperasi dan UKM Prov Kepri, maka yang perlu dilakukan oleh dinas terkait adalah mempertahankan kondisi yang ada sekarang dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik lagi. Pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan kontrol kearah yang lebih baik terhadap karyawan, dan memberikan kewenangan atau pendelegasian kepada bawahannya.

Proses pendelegasian peran dan tugas terhadap pegawai harus dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk mendorong pegawai agar lebih memberikan kinerja yang lebih baik, alangkah sebaiknya dinas memberikan perhatian yang lebih terhadap proses directing. Hal ini dilakukan agar pegawai tidak merasa terbebani dengan cara-cara dari pimpinan dalam mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pengawasan yang tepat akan memberikan dampak yang baik bagi pegawai secara khusus serta bagi dinas secara umum.

Dilihat dari hasil penelitian ini etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka diperlukan pengawasan yang serius oleh pimpinan untuk dapat merubahnya. Indikasi etos kerja yang berada pada tingkat kesanggupan pegawai dalam menerima resiko pekerjaan mendapat penilaian terendah dari responden,

oleh karena itu dinas dapat melakukan perbaikan dengan cara memberikan perhatian yang lebih terhadap kesulitan yang mungkin dialami oleh pegawai sehingga pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pengembangan diri sehingga dapat menjadi pegawai yang lebih siap baik dari segi mental dan kemampuan

Setelah peneliti melakukan penelitian pada Dinas Koerasi dan UKM Prov Kepri ditemukan dua permasalahan yang masih belum terselesaikan mengenai pendidikan dan pelatihan (Diklat), masalah pertama yaitu masih minimnya pendataan dan penyeleksian pegawai-pegawai yang seharusnya mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan pegawai yang bersangkutan, permasalahan yang kedua yaitu belum tertuju dengan sasaran pendidikan dan pelatihan (Diklat) dimana tidak terdapat kesesuaian antara jenis pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan dengan peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) tersebut yaitu tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga hasil pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak dapat diaplikasikan dalam pekerjaan

Pegawai pada Dinas Koerasi dan UKM Prov Kepri harus menempatkan pandangan tentang kerja adalah bentuk dari ibadah sehingga ikhlas menjalankannya sehingga kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.

1. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

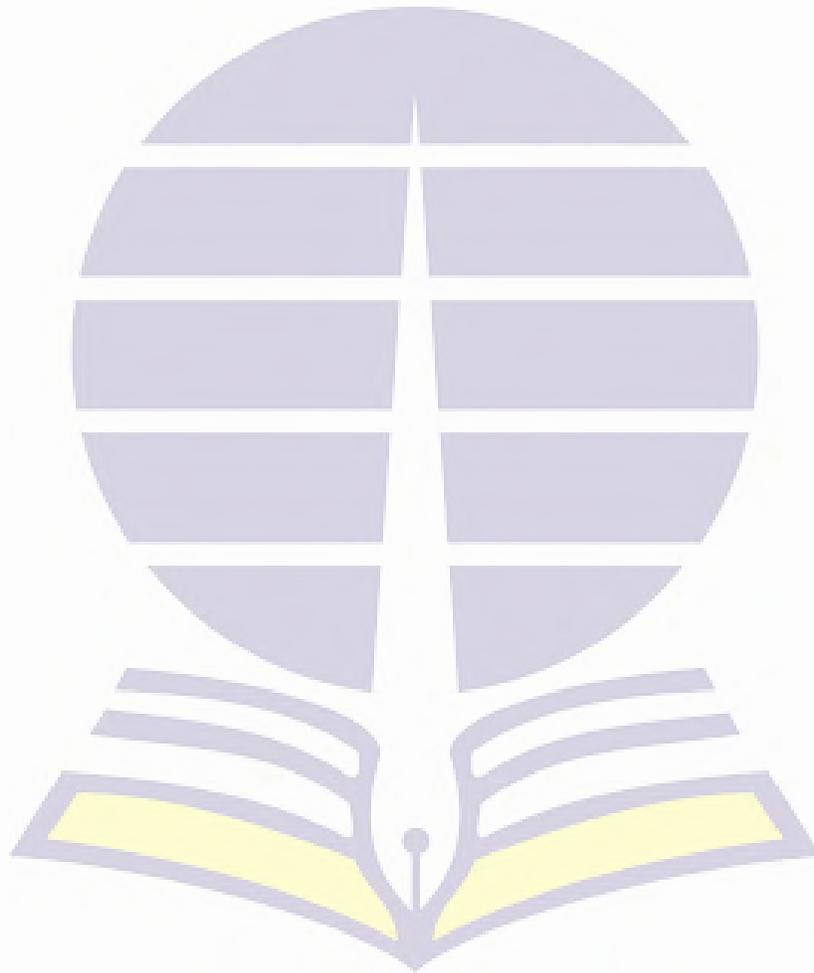
- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau, sehingga hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, belum tentu dapat digunakan pada tingkat yang lebih luas lagi seperti tingkat kabupaten dan kota.
- 2) Sampel yang dikumpulkan hanya terbatas pada Dinas Koperasi 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.

2. Rekomendasi Penelitian

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

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama Bandung.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Alif, Gunawan. 2013, *Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kesehatan: Pengaruhnya Terhadap Kepercayaan, Loyalitas dan Wom Rumah Sakit. Vol 1, No3: Oktober 2013 ISSN: 2303-4119* Diakses 6 Juli 2014.
- Achmad S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Agustin Maria, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, Universitas Taduloko, *e- Jurnal Katalogis, Volume 1 Nomor 1, Januari 2013 hlm 95-104*
- Brahmasari, Suharsimi, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)* *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol 10, no 2 September 2008:124-135*
- Burhanudin dan Sunyoto, 2011, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta.
- Bolle.2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kerja Tirth terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang)*
- Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. The Key Concepts*, Cetakan Kesatu, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Dotulong Lucky dkk.2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Nilai-nilai Personal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, ISSN 2303-1*
- Dessler, Garry., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi ke 7 Alih bahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta

- Darmawan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitment Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada RSUD DR. Achmad Diponegoro.*
- Danang, Sunyoto dan Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasi*. Seturan Utara, Sleman, Yogyakarta : Penerbit CAPS
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam Prana Media Group, Jakarta.
- Feriyanto, Andri dan Triana Endang Shyta. 2016. *Pengantar Manajemen*. Cetakan ke 1. Mediatara.
- Fadhil Muhammad. 2016, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makasar, *Vol 01, Nomor 01 Juli 2016*
- Findarti Ramadhiya Febrisma. 2016, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2016 (4) 937-946 ISSN 2355-5408.*
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta : PT. Grasindo
- Geertz, Clifford. *Abangan, Santri, Dan Priyayi Dalam Masyarakat Jawa* . Jakarta: PT. Djaya Pirusa, 1982
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* . Semarang : UNDIP
- Hardiansyah, Yanwar, 2015, Pengaruh Etos KERJA Terhadap Kinerja PT. AE, *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora Vol 3. No 2 September 2015*
- Jansen Sinamo (2005), *8 Etos Keija dalam bisnis*, Jakarta. Gramedia
- Kurniawan, Ivan Adi. 2013. *Budaya Organsiasi dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sang Hyang Seri Kantor Regiona: III Malang)*. *Jurnal Manajemen Vol.3 No. 4 Universitas Brawijaya Malang*
- Kurniawan Widhi Agung, 2012, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulsebar, Uniersitas Negei Makasar, *Ekuitas Jurnal Ekonomi dan Keuangan Volume 16, Nomor 4 Desember 2012 :391-408*

- Maswarmansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Manullang, dkk, 2015, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai, STIE-IBEK, *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis Volume 7, Nomor 2 November 2015*.
- Mariam Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero).
- Robbins, Stephen P.2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Ray Gullat,2009, Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Pemimpin dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawal. *Leadership Jurnal Vol.30 No.1 2009*
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. dan Coutler, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbitan Erlangga.
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA PRESS
- Rinaldi Marsyaf, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Universitas Taduloko, *Jurnal Katlogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm 160-167*
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Priyanto, Dwi.2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Soekarso, Iskandar Putong, 2015, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis Volume 1 dan Kepemimpinan Edisi 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sugiyono , 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

- Sugiyono , 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010)Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Syahrul & Gunawan, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Pegawai terhadap efektifitas organisasi kajian akademisi BPPK 2013*. Jakarta
- Subaedi, dkk, 2010, Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM du Surabaya, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Triguno. 2007.Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi 4, Jakarta: PT Golden Terayon.
- Tampubolon Dulbert Biatna, 2007, Analisi Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan NI 19-9001-2001, *Jurnal Standardisasi Vol 9 No 9 Tahun 2007:106-115*.
- Pelly, Usman. 1992. “Pengukuran Intensitas Potensi Konflik dalam Masyarakat Majemuk” dalam majalah Analisis Edisi Potensi Konflik, Jakarta: CSIS.
- Widodo Wahyu. 2015. Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur) *Jurnal TAPIs Vol 11 No.2 Juli-Desember 2015*.

LAMPIRAN. 1**KUESIONER**

Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a semoga Bapak/Ibu selalu berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Amin Selanjutnya dengan ini saya mengajukan permohonan bantuan dan kerja sama dari Bapak/Ibu untuk dapat berkenan mengisi sejumlah pertanyaan angket dimaksud untuk tujuan sebagai dasar analisis dalam penulisan tesis saya.

Adapun permasalahan yang hendak dipaparkan pada karya tulis ilmiah yang berbentuk tesis ini adalah "Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Kepulauan Riau yang bersifat rahasia dan tidak diedarkan kepada pegawai.

Atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Firman

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki
 Perempuan

2. Pendidikan terakhir

- SMA/ SMK
 DIII
 S1
 S2

3. Usia

- 21 – 25 tahun
 26 – 30 tahun
 31 – 35 tahun
 36 – 40 tahun
 41 – 50 tahun
 diatas 55 tahun

4. Status Pernikahan

- Menikah
 Belum Menikah

5. Jangka Waktu Bekerja

- 1 – 10 tahun
 11 – 20 tahun
 21 - 30 tahun

Silakan memberikan tanda (√) atau (X) pada kolom yang tersedia terkait dengan persepsi Anda terhadap pertanyaan berikut.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

A. Variabel Sumber Daya Manusia

No	Butir Pernyataan	Skala Penelitian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani					
2.	Saya memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi					
3	Saya memiliki tingkat pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi					
4	Saya memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja.					
5	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan kerja					
6	Saya memiliki sifat jujur yang dilandasi kesamaan pikiran, perkataan dan perbuatan.					
7	Saya memiliki semangat kompetensi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi etos kerja dan produktivitas kerja					
8	Saya memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab yang tinggi.					

B. Variabel Kepemimpinan

No	Butir Pernyataan	Skala Penelitian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya					
2	Pimpinan selalu memberikan contoh sikap yang baik dalam sehari-hari					
3	Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan Instans					
4	Pimpinan merupakan salah satu sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja					
5	Pimpinan mampu bersikap adil dalam memberikan sanksi kepada pegawai					
6	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik					
7	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi pegawai					

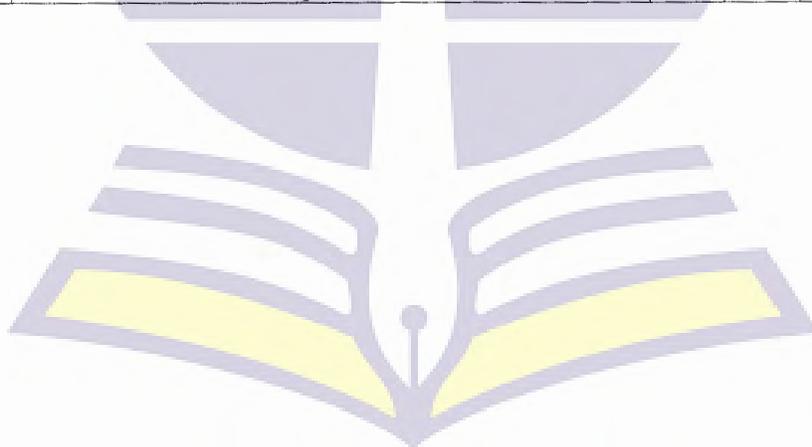
8	Pimpinan selalu menegakkan aturan tanpa pandang bulu.					
9	Pimpinan bertanggung jawab penuh terhadap tugas					
10	Pimpinan selalu memberikan arahan dan dorongan kepada pegawai					
11	Pimpinan selalu memberikan kebebasan dalam berpendapat kepada bawahan					
12	Masalah pekerjaan selalu didiskusikan dengan bawahan					
13	Pimpinan melakukan interaksi dengan semua pegawai sesuai dengan aturan organisasi					

C. Variabel Etos kerja

No	Butir Pernyataan	Skala Penelitian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Dalam bekerja saya mempunyai Keinginan untuk membuat ide dan gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya tekun dan tanpa pantang menyerah dalam bekerja					
3	Saya mempunyai semangat yang besar dalam bekerja					
4	Saya mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaan					
5	Saya mempunyai keteguhan hati untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas					
6	Dalam menyelesaikan tugas saya disasari rasa bersyukur dengan pada yang telah didapat					
7	Saya mempunyai keinginan yang kuat dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas					
8	Saya mempunyai keinginan mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin.					
9	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh karena bekerja adalah ibadah.					
10	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
11	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja					
12	Kejujuran dalam bekerja menuntut adanya keterbukaan dan kebenaran					

D. Kinerja kerja

No	Butir Pernyataan	Skala Penelitian				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai tingkat pemahaman dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya dapat bekerja dengan rapi dalam mengerjakan pekerjaan					
3	Saya dapat bekerja dengan cepat dengan hasil yang memuaskan					
4	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang diharapkan					
5	Saya selalu mempunyai inisiatif jika bekerja tanpa tidak menunggu perintah					
6	Saya selalu menacari solusi terlebih dahulu dalam memecahkan masalah					
7	Saya berusaha untuk berhubungan secara positif dengan atasan rekan kerja maupun bawahan					
8	Saya selalu menghargai keputusan yang dibuat atas, rekan kerja maupun bawahan					
9	Saya dapat meyampaikan informasi dengan efektif baik lisan maupun tulisan					



HASIL PUTPUT SPSS LAMPIRAN. 4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.698	.714	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	27.39	6.477	.327	.341	.682
p2	27.41	6.009	.321	.460	.686
p3	27.29	6.679	.326	.319	.683
p4	27.52	5.636	.403	.522	.667
p5	27.26	5.519	.577	.633	.624
p6	27.75	5.630	.463	.494	.651
p7	27.41	6.127	.550	.587	.645
p8	27.41	6.186	.249	.407	.706

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.886	13

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	49.93	31.303	.662	.578	.873
p2	49.65	32.848	.602	.493	.877
p3	49.83	32.381	.580	.511	.878
p4	49.61	32.859	.586	.403	.877
p5	49.90	32.798	.533	.440	.880
p6	49.61	33.330	.504	.429	.881
p7	49.87	31.880	.692	.643	.872
p8	49.68	32.514	.614	.630	.876
p9	49.74	31.784	.632	.561	.875

p10	49.72	33.261	.496	.464	.882
p11	49.71	32.621	.661	.533	.874
p12	49.88	32.457	.585	.573	.877
p13	49.83	34.793	.327	.305	.890

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.844	12

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	42.49	15.460	.266	.214	.839
p2	42.86	15.155	.327	.206	.835
p3	42.61	15.065	.291	.242	.839
p4	42.62	14.738	.502	.447	.823
p5	42.16	14.695	.623	.489	.818
p6	42.68	13.426	.589	.483	.815
p7	42.17	13.793	.591	.433	.815
p8	42.80	14.252	.608	.610	.815
p9	42.49	13.224	.501	.611	.826
p10	42.13	14.556	.634	.565	.816
p11	42.45	13.751	.560	.467	.817
p12	42.52	13.753	.622	.478	.812

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.740	9

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	32.36	14.352	.488	.572	.710
p2	32.32	15.014	.448	.414	.718
p3	32.22	15.614	.409	.256	.724
p4	32.39	13.536	.594	.467	.690
p5	32.71	14.679	.374	.385	.731
p6	32.49	12.842	.597	.401	.686
p7	32.55	14.869	.340	.278	.737
p8	32.58	16.335	.283	.297	.741
p9	32.67	16.696	.249	.311	.744

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	69	3	5	3.94	.379
x2	69	3	5	4.22	.511
x3	69	3	5	3.93	.396
y	69	2	5	4.12	.557
Valid N (listwise)	69				

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.361	3.729

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575,634	3	191,878	13,802	.000 ^b
	Residual	903,648	65	13,902		
	Total	1479,281	68			

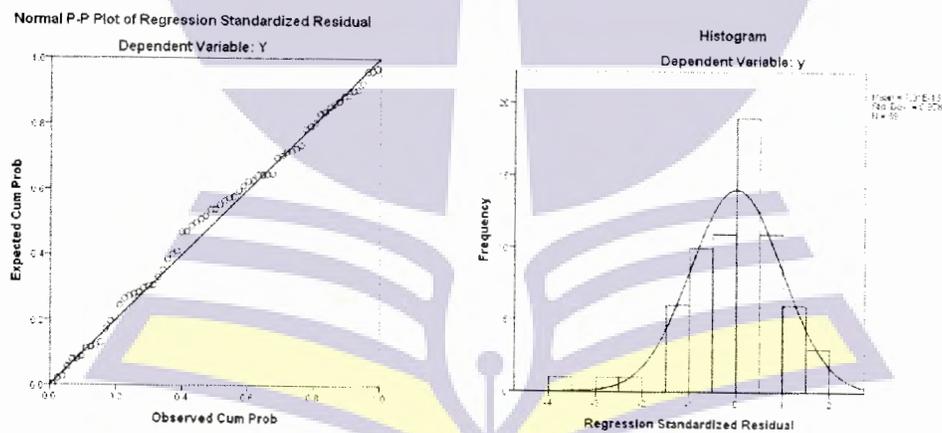
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,880	3,807		2,333	,023
	X1	,415	,139	,351	2,994	,004
	X2	,364	,060	,595	6,068	,000
	X3	-,125	,089	-,163	-1,409	,164

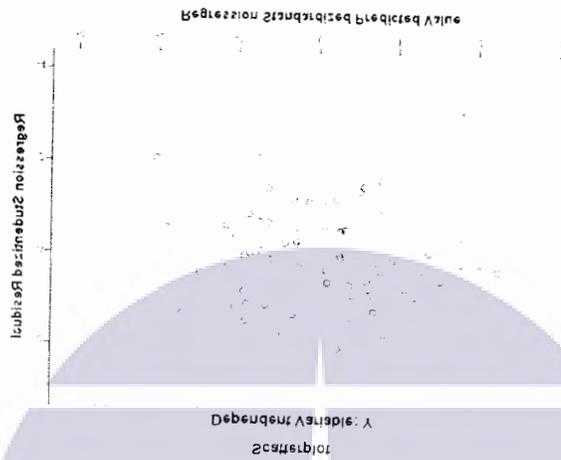
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,686	1,458
	X2	,978	1,023
	X3	,699	1,431

a. Dependent Variable: Y



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,64539971
	Absolute	,077
Most Extreme Differences	Positive	,035
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,639
Asymp. Sig. (2-tailed)		,809



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,808	2,316		1,644	,105
	x1	-,021	,084	-,037	-,250	,803
	x2	-,001	,036	-,004	-,031	,975
	x3	-,014	,054	-,039	-,265	,792

a. Dependent Variable: absut