



Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping

Penulis:

Arif Afandi¹

Afiliasi:

ITB Haji Agus Salim, Indonesia¹

Email:

deepoeys@gmail.com¹



©2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License-(CC-BY-SA) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

DOI : <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>

***Penulis Korespondensi**

Arif Afandi

ITB Haji Agus Salim

Email: deepoeys@gmail.com

Diterima: 10 Februari 2021

Direvisi: 13 Maret 2021

Publikasi Online: 30 Juni 2021

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and work discipline on the performance of employees at the Lubuk Sikaping Sub-District, Pasaman Regency with work ethic as a mediating variable. This research is motivated by low competence, work discipline that still needs to be improved, the work ethic that is still unstable, resulting in low employee performance at the Lubuk Sikaping Sub-District Office, Pasaman Regency. The research uses a quantitative approach using the Partial Least Square (PLS) approach with the Structural Equation Modeling (SEM) equation model. Data collection techniques conduct with questionnaires, observations, and interviews. The respondents were 40 employees of the Lubuk Sikaping Sub-District Office, Pasaman Regency. The sampling method used in this research was the total sampling method where the entire population in this study was used as the research sample. Hypothesis testing is calculated using the Smart Partial Least Square (PLS) program 3. The results show that competence does not affect work ethic, work discipline does not affect work ethic, work ethic affects performance, competence affects performance, work discipline does not affect performance, work ethic as a mediating variable affects competence and performance, and work ethic as a mediating variable affects work discipline and employee performance at the Lubuk Sikaping Sub-District Office, Pasaman Regency, West Sumatra.

Keywords: *competence; work discipline; work ethic; performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman dengan etos kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kompetensi yang masih rendah, disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan, etos kerja yang masih belum stabil, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Responden penelitian ini adalah 40 orang pegawai kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Metode penarikan sampel menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Pengujian hipotesis dihitung dengan program *Smart Partial Least Square* (PLS) 3. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap etos kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh

terhadap kinerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara kompetensi dan kinerja, serta etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat.

Kata kunci: kompetensi; disiplin kerja; etos kerja; kinerja

PENDAHULUAN

Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, posisi serta peranan Aparatur Sipil Negara sangatlah penting. Hal ini dikarenakan Aparatur Sipil Negara adalah aparatur yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pencapaian tujuan nasional dengan menjalankan pemerintahan dan pembangunan negara. Sebagai faktor perencana, pelaku dan penentu tercapai dan terwujudnya tujuan suatu organisasi. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab memberikan pelayanan secara profesional, jujur, adil dan merata kepada seluruh masyarakat dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan dengan berlandaskan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945.

Bagi Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan dari 12 (dua belas) kecamatan di Kabupaten Pasaman sehingga kinerja pegawai dari Kecamatan Lubuk Sikaping akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Salah satu permasalahan utama yang terjadi di Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan masyarakat merasa tidak puas terhadap pelayanan yang tidak maksimal dan fakta membuktikan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) masih memerlukan perbaikan, menurunnya kinerja ASN diketahui dari tingginya angka keterlambatan kerja dan pelaksanaan tugas yang masih jauh dari standar.

Pemilihan Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman sebagai fokus penelitian di dasarkan atas penurunan dan tidak stabilnya capaian kinerja institusi pada tahun 2016, 2017, dan 2018, berkaitan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa dari sekian banyak sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia dipandang sebagai sumber daya yang paling menentukan. Hal itu mudah untuk dimengerti karena sumber daya manusia dapat menjadikan organisasi berjalan secara efektif dan efisien, sementara sumber daya lainnya bersifat tergantung kepada sumber daya manusia yang memanfaatkannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan dapat diketahui bahwa permasalahan kinerja ASN pada Kantor Camat Lubuk Sikaping sangat erat kaitannya dengan kompetensi dari ASN, disiplin dan etos kerja ASN yang bertugas pada Kantor Camat Lubuk Sikaping.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja (ki·ner·ja/n) adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan dan bisa juga didefinisikan sebagai kemampuan kerja (tentang peralatan). Dan juga disebutkan bahwa berkinerja (ber·ki·ner·ja/v) adalah memperlihatkan prestasi, berkemampuan (dengan menggunakan tenaga). Dari Wikipedia Bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas Manajemen Kinerja (MK) adalah kegiatan yang memastikan bahwa sasaran organisasi telah tercapai secara konsisten serta efektif dan efisien. Manajemen kinerja berpusat pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau

bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan. (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diraih seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipertanggungjawabkan kepadanya yang didasarkan atas kehandalan, pengalaman dan kesungguhan serta waktunya dalam bekerja,

Piet dan Ida Sahertian dalam (Kunandar, 2008), mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen. Kompetensi menurut (Mulyasa, 2007), merupakan suatu perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dibaurkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi mencakup tugas dan keterampilan adalah sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Disiplin kerja menurut para ahli, (Simamora, 2012), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau memberika hukuman kepada bawahan jika melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Sementara itu, (Siswanto, 2013), menyatakan bahwasanya disiplin kerja merupakan suatu sikap dimana saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta dapat menjalankannya dan tidak mengelak jika menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Siagian, 2014), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang dapat memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut dengan sukarela akan berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya.

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh

kelompok bahkan masyarakat. Etos terbentuk dengan adanya kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2008). Hal senada juga disampaikan oleh (Tebba, 2005), bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral. (Sinamo, 2011), istilah etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos adalah aspek evaluatif, yang bersifat menilai. Dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja tenaga kerja atau karyawan dalam melakukan Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Sedangkan menurut Sukardewi & dkk, (2013), Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

METODE

Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman yang berjumlah 40 (empat puluh) orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2017), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Untuk memberikan batasan dalam mendefinisikan variable-variabel agar adanya kesamaan persepsi tentang variabel-variabel yang digunakan dan menghindari terjadinya perbedaan penafsiran, maka penulis memberi batasan definisi operasional.

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel / Defenisi	Indikator	Skala	Item
Kinerja (Z); Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara (2012, p.67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Robbins (2008)	Likert	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Kompetensi (X₁); Suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sutrisno (2011, p. 202)	1. Kompetensi Intelektual 2. Kompetensi Emosional 3. Kompetensi Sosial Spencer and Spencer (2006)	Likert	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10
Disiplin Kerja (X₂); Merupakan 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. Siswanto (2013, p.291)	1. Absensi dan Tepat Waktu 2. Ketelitian dan Perhitungan 3. Mentaati Peraturan dan Tanggung Jawab 4. Kepatuhan dan Kelancaran 5. Suasana Harmonis dan Saling Menghargai Siswanto (2013, p.291)	Likert	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Etos Kerja (Y); Totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong diri untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sinamo (2011, p.55)	1. Kerja adalah seni, bekerja cerdas penuh kreativitas 2. Kerja adalah kehormatan, bekerja tekun penuh keunggulan. 3. Kerja adalah aktualisasi, bekerja keras penuh semangat. 4. Kerja adalah amanah, bekerja benar penuh tanggung jawab. 5. Kerja adalah panggilan, bekerja tuntas penuh integritas. 6. Kerja adalah rahmat, bekerja tulus penuh rasa syukur. 7. Kerja adalah ibadah, bekerja serius penuh kecintaan.	Likert	1,2 3 4 5 6,7 8 9 10

Variabel / Defenisi	Indikator	Skala	Item
	8. Kerja adalah pelayanan, bekerja paripurna penuh kerendahan hati Sinamo (2011, p.55)		

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (*loading*). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

Evaluasi *outer model* disebut pula dengan evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi melalui convergent validity dan discriminant validity untuk indikator pembentuk konstruk

laten, serta melalui composite reliability dan Cronbach alpha untuk blok indikatornya (Chin, 1998 dalam Ghozali 2011).

Pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam (*inner model*) dimana semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori substansi. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, yang dilihat dari nilai *R-square* dari model penelitian dan juga dengan melihat besar koefisien jalur strukturalnya. (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Hengky, 2015).

Pengujian Hipotesa dilakukan dengan melakukan Uji Pengaruh Langsung Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$. Uji Pengaruh Tidak Langsung dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kompetensi terhadap Etos Kerja

Menurut Amstrong dan Baron dalam (Abdullah, 2014), kompetensi merupakan dimensi perilaku yang ada di belakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan peranannya dengan baik. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016), bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi,

banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan etos kerja.

Penelitian yang dilakukan Samiran, dkk (2019), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi etos kerja. Menurut Setiawan, dkk (2019), dalam penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif kebijakan kompensasi dan kompetensi pegawai terhadap etos kerja pegawai Toserba Laksana Baru Majenang. Menurut hasil penelitian Sarmadi, (2017), bahwa kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja, begitu pula etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma (Persero).

Hipotesis 1: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Etos Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping.

B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja

Simamora, (2012), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Sementara menurut (Siswanto, 2013), menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan 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.

Dewi, (2010), dalam penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. Hasil penelitian Gustinsia, (2014), menemukan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh

signifikan etos kerja karyawan di Bank Bengkulu Capem. Penelitian Hanif, (2018), menemukan bahwa hasil uji hipotesis diperoleh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja guru.

Hipotesis 2: Disiplin Berpengaruh Terhadap Etos Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping.

C. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Sinamo, (2011), istilah etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas, tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Sedangkan menurut (Sukardewi & dkk, 2013), etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Hasil penelitian dari (Marlina, 2015), menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Dan dari hasil penelitian (Yuliarti, 2016), menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

Hipotesis 3: Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping.

D. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Menurut Amstrong dan Baron dalam (Abdullah, 2014), kompetensi merupakan dimensi perilaku yang ada di belakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan peranannya dengan baik. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016), bahwa kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan (Fadillah et al., 2017), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. Dan Menurut hasil penelitian (Pomalingo et al., 2015), bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Hipotesis 4: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping.

E. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

(Pomalingo et al., 2015), dalam penelitiannya ditemukan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dan hasil penelitian (Yenny, 2018), menemukan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. Dan Penelitian (Marlina, 2015), menemukan bahwa motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Hipotesis 5: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping.

F. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Samiran, dkk (2019), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi etos kerja. Menurut Setiawan, dkk (2019), dalam penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif kebijakan kompensasi dan kompetensi pegawai terhadap etos kerja pegawai Toserba Laksana Baru Majenang. Hasil penelitian Gustinsia, (2014), menemukan bahwa

secara simultan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan etos kerja karyawan di Bank Bengkulu Capem.

Hipotesis 6: Etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara Kompetensi dan kinerja pegawai kantor Kecamatan Lubuk Sikaping.

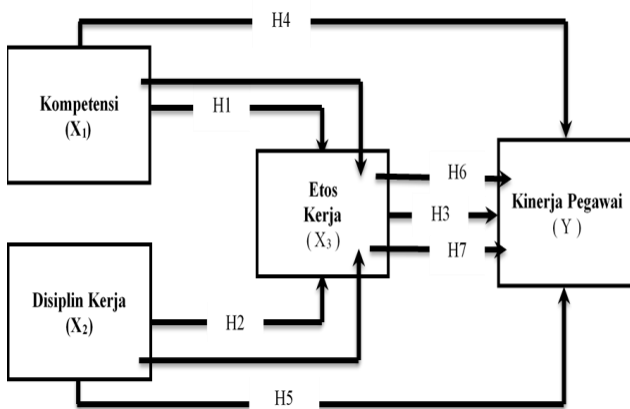
G. Etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara Disiplin Kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Lubuk Sikaping.

Hipotesis 7: Etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara Disiplin Kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Lubuk Sikaping.

H. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel bebas dengan variabel terikat (Erlina, 2011). Untuk memudahkan analisis maka disusun kerangka konseptual sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Analisis Deskriptif Variabel Penelitian
Karakteristik dari responden yang diteliti terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, golongan, dan masa kerja.

Tabel 2. Profil Responden

Profil	Kategori	Pegawai	Persentase
		Jumlah (Orang)	(%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	18	45
	Perempuan	22	55
	< 25 Tahun	3	7,5
Umur	25 – 35 Tahun	16	40
	35 – 50 Tahun	14	35
	> 50 Tahun	7	17,5
Pendidikan	SMA / SMK	21	52,5
	Diploma	3	7,5
	D-IV / S-I	15	37,5
	S2	1	2,5
Golongan	I	1	2,5
	II	5	12,5
	III	8	20
	IV	1	2,5
	Honorir	25	62,50
Masa Kerja	< 5 Tahun	4	10
	5 – 10 Tahun	17	42,5
	10 – 20 Tahun	14	35
	> 20 Tahun	5	12,5

Sumber : Data Sekunder, Kantor Camat Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman, Diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Tingkat Capaian Responden

Pernyataan	TCR	Ket
Kompetensi	84,4	Baik
Disiplin Kerja	87	Baik
Etos Kerja	88	Baik
Kinerja	81,7	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2021)

Uji Outer Moder (Measurement Model)

Sebelum dilakukan pengukuran, perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reabilitas variabel. Hasil uji validitas dan reabilitas dijelaskan sebagai berikut:

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada variabel komitmen setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 10 pernyataan, maka diperoleh sebanyak 4 pernyataan dari variabel kompetensi yang akan diikuti sertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus di buang dari model adalah pernyataan KO_4, KO_5, KO_6, KO_7, KO_8, dan KO_9.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergent pada variabel disiplin kerja setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 5 pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh sebanyak 5 pernyataan dari variabel disiplin kerja yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus di buang dari model adalah pernyataan DK_1, DK_2, DK_5, DK_7, dan DK_10.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergent pada variabel etos kerja setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 5 pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh sebanyak 5 pernyataan dari variabel etos kerja yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus di buang dari model adalah pernyataan EK_1, EK_2, EK_3, EK_5, dan EK_7.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergent pada variabel kinerja pegawai setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 5 pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh sebanyak 5 pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus di buang dari model adalah pernyataan KI_1, KI_2, KI_3, KI_4, dan KI_8

Uji Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian *discriminant validity* dapat dilihat menggunakan output pengujian AVE, *Cross loading* dan *latent variable correlation*.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0.50 ini berarti seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Dari hasil cross loading untuk *discriminant validity* dapat kita lihat nilai *cross loading* indikator dengan variabelnya lebih besar daripada *cross loading* dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada semua variabel

dalam penelitian ini memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai akar kuadrat AVE pada variabel kompetensi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0.725, 0.716, 0.792, 0.804. Artinya bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit seluruh variabel laten berkisar antara 0,805 sampai dengan 0,901 artinya bahwa keseluruhan nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten mempunyai reliabilitas komposit yang baik.

Uji Inner Model (Structural Model)

Inner model bertujuan untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Pengujian model struktural (inner model) dilakukan melalui:

Pengujian R-square

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,065 menunjukkan bahwa memiliki pengaruh dengan kategori lemah, artinya implementasi kebijakan KTR hanya dapat dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja sebesar 6,5 persen, sedangkan sisanya 93,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model seperti: kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja dan lain sebagainya. Sedangkan nilai R^2 untuk variabel etos kerja sebesar 0,428 memiliki arti bahwa variasi dari kompetensi dan disiplin kerja sebesar 42,8 persen sedangkan sisanya 57,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Pengujian Q-square

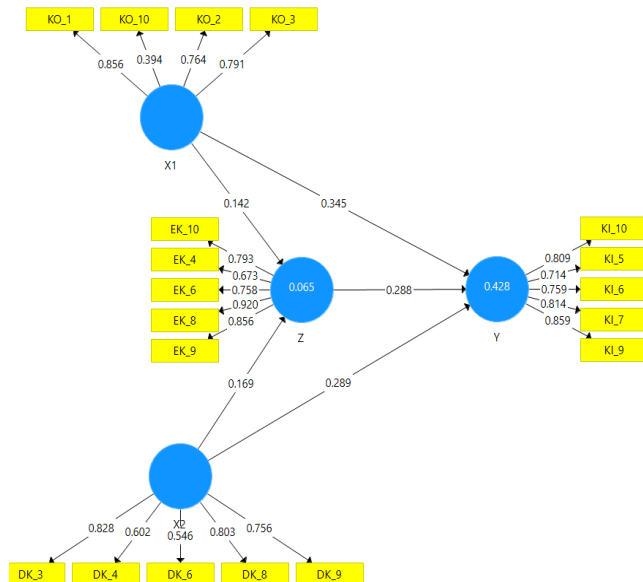
Hasil perhitungan Q^2 pada penelitian ini sebesar 0,186 yang berarti bahwa model memiliki predictive relevance dengan kategori sedang.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t table dan nilai P-

value < alpha 0.05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada gambar 2, Tabel 4 dan Tabel 5 sebagai berikut.

Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Hipotesis



Tabel 4. Pengaruh Lansung Variabel Laten

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Etos Kerja	0,142	0,660	0,509
Disiplin Kerja -> Etos Kerja	0,169	0,678	0,498
Etos Kerja -> Kinerja Pegawai	0,288	2,101	0,036
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,345	1,979	0,048
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,289	1,437	0,151

Sumber: Olaban Data Primer, (2021)

Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan t_{table} dan t -statistic. Jika nilai t -statistic lebih tinggi dibandingkan nilai t_{table} , berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 5 persen), maka nilai t_{table} untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) adalah >1,96. Dengan demikian jika nilai t -statistic >1,96, maka hipotesis penelitian terbukti. Berikut tabel hasil pengujian hipotesis:

Pengaruh Kompetensi terhadap Etos Kerja

Hipotesis kedua (H_1) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,142, nilai t -statistik sebesar

0,660 < 1,96 dan p -value 0,509 > 0,05 (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis pertama (H_1).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,169 nilai t -statistik sebesar 0,678 < 1,96 dan p -value 0,498 > 0,05 (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis kedua (H_2).

Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,288 nilai t -statistik sebesar 2,101 > 1,96 dan p -value 0,036 < 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga (H_3).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,345, nilai t -statistik sebesar 1,979 > 1,96 dan p -value 0,048 < 0,05 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis keempat (H_4).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,289 nilai t -statistik sebesar 1,437 < 1,96 dan p -value 0,151 > 0,05 (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis kelima (H_5).

Tabel 5. Pengujian Pengaruh Variabel Intervening

	Kompetensi	Disiplin Kerja
Pengaruh Langsung	0,345	0,289
Pengaruh Tidak Langsung	= 0,345 x 0,288 = 0,099	= 0,289 x 0,288 = 0,083
Total Pengaruh	= 0,345 + 0,099 = 0,444	= 0,289 + 0,083 = 0,372
Kesimpulan	Pengaruh Total > pengaruh langsung : Perlu Intervening	Pengaruh Total > pengaruh langsung : Perlu Intervening

Kompetensi terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis enam (H_6), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel intervening. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai pengaruh langsung sebesar 0,345 dan tidak langsung sebesar 0,099 ($0,345 \times 0,288$), sehingga total pengaruhnya menjadi 0,444 ($0,345 + 0,099$) yang berarti menerima hipotesis keenam (H_6) sehingga dapat ditarik simpulan semakin baik kompetensi maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman, jika etos kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa H_6 diterima.

Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dengan etos kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis tujuh (H_7), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel intervening. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai pengaruh langsung sebesar 0,289 dan tidak langsung sebesar 0,083 ($0,289 \times 0,288$), sehingga total pengaruhnya menjadi 0,372 ($0,289 + 0,083$) yang berarti menerima hipotesis ketujuh (H_7) sehingga dapat ditarik simpulan semakin baik disiplin kerja maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman, jika etos kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa H_7 diterima.

Dari informasi informasi yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai masing-masing memiliki pengaruh total yang lebih besar dari pengaruh langsung, artinya etos kerja memiliki peran yang penting dalam memediasi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Pengaruh Kompetensi terhadap Etos Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama, bahwa kompetensi tidak

berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi dalam suatu organisasi tidak akan mempengaruhi perilaku pegawainya. Dalam suatu organisasi kompetensi dirupakan dalam bentuk kemampuan, kemampuan pegawai yang sesuai dengan kompetensi. Hal tersebut tidak terlalu memberikan efek pada peningkatan etos kerja, karena kompetensi yang ditetapkan oleh organisasi demi untuk mewujudkan tujuan, mencapai visi dan misi.

Penelitian yang dilakukan Samiran, dkk (2019), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi etos kerja. Menurut Setiawan, dkk (2019), dalam penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif kebijakan kompensasi dan kompetensi pegawai terhadap etos kerja pegawai Toserba Laksana Baru Majenang. Menurut hasil penelitian Sarmadi, (2017), bahwa kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja, begitu pula etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma (Persero).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Dengan demikian semakin tinggi atau menurunnya disiplin kerja tidak akan mempengaruhi etos kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Hal ini juga disampaikan oleh Dewi, (2010), dalam penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap etos kerja guru di SMPN Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. Hasil penelitian Gustinsia, (2014), menemukan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan etos kerja karyawan di Bank Bengkulu Capem.

Penelitian Hanif, (2018), menemukan bahwa hasil uji hipotesis diperoleh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja guru.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dalam suatu organisasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian dari (Marlina, 2015), menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Dan dari hasil penelitian (Yuliarti, 2016), menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keempat, bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kompetensi yang ada di Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman semakin diterapkan, maka hal ini akan membawa pengaruh yang signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Fadillah et al., 2017), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. Dan Menurut hasil penelitian (Pomalingo et al.,

2015), bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kelima, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa setiap disiplin kerja yang ada di Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman semakin diterapkan, maka hal ini tidak akan membawa pengaruh yang terlalu signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai.

Dalam suatu organisasi disiplin kerja yang baik serta dapat menjadi tauladan bagi siapapun yang akan membentuk perilaku pegawainya kearah yang positif, semakin kondusif antara atasan dan bawahan, pegawai dengan sesama pegawai serta dukungan lingkungan manajemen organisasi maka semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan kerja sehingga dapat mendorong etos kerja pegawai. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Hal ini juga disampaikan oleh (Pomalingo et al., 2015), dalam penelitiannya ditemukan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dan hasil penelitian (Yenny, 2018), menemukan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. Dan Penelitian (Marlina, 2015), menemukan bahwa motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

Kompetensi terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keenam, bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai akan naik jika kompetensi berjalan dengan baik serta etos kerja juga naik. Penelitian yang dilakukan Samiran, dkk (2019), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi etos kerja. Menurut Setiawan, dkk (2019), dalam penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif kebijakan kompensasi dan kompetensi pegawai terhadap etos kerja pegawai Toserba Laksana Baru Majenang. Hasil penelitian Gustinsia, (2014), menemukan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan etos kerja karyawan di Bank Bengkulu Capem.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketujuh. Ditemukan bahwa disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja melalui etos kerja. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan disiplin kerja yang dapat mendorong etos kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan. Ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecil jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja. Ini menunjukkan bahwa untuk menciptakan kinerja yang tinggi para pegawai sangat membutuhkan disiplin kerja yang mampu meningkatkan etos pegawainya, ini akan memberikan pengaruh yang

paling besar dan dominan dalam meningkatkan kinerja para pegawainya jika dibandingkan dengan pengaruh langsung disiplin kerja tanpa etos kerja.

Untuk itu etos kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini sangat perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Karena etos kerja merupakan variabel kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Disiplin kerja dan etos kerja membentuk hubungan positif dimana semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan etos kerja maka kinerja pegawai pun akan semakin tinggi. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Gustinsia, (2014), menemukan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan etos kerja karyawan di Bank Bengkulu Capem.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja pada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja pada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan penelitian. Untuk itu penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

Kepada Kepala Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman agar ikut berkontribusi dalam peningkatan kompetensi pegawai dengan menjalankan program yang ada dan memanfaatkannya untuk pengembangan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai, menjaga kedisiplinan pegawai untuk menjaga rasa hormat ke atasan maupun pegawai lainnya. Kepada Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman agar selalu bekerja dengan mengarahkan segala keahlian yang dimiliki sehingga dapat terciptanya etos kerja yang baik. Kepada Kepala Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman agar dapat memperhatikan kinerja pegawai dalam mengerjakan semua pekerjaan, ketepatan waktu bekerja, hasil kerja pegawai serta keefektifan kerja setiap pegawai dengan baik.

Kepada Bupati Kabupaten Pasaman agar selalu mendukung program yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ambrose, J., & Kulik, P. (2006). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Anoraga, P. (2010). *Manajemen Bisnis* (Kedua). Jakarta: Rineka Cipta.
- Erlina. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Kedua, Cet). Medan: USU Press.
- Hamid, D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan, M. I. (2012). *Pokok-pokok Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg. (2012). *The Motivation to Work* (Second). New York: John Wiley.
- Irianto, A. (2015). *Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya)*. Jakarta: Kencana.
- Kunandar. (2008). *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- McClelland, D. C., & Burnham, D. H. (2013). *Power is The Great Motivator*. Harvard Business Review, 54 (2).
- Mitchell, B., Setiawan, B., & Rahmi, D. H. (2006). *Pengelolaan Sumber Daya dan Lingkungan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan: Indikator Kinerja Utama (IKU), Bisnis dan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2007). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muri, A. Y. (2015). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima, Ce). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nyanyu, K. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riduwan., & Sunarto. (2015). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian* (Keempat). Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (H. Pujaatmaja (ed.); Jilid I da). Jakarta: Prenhallindo.

- Robbins, S. P., & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi* (Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga, Ce). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, J. H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Siswanto, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi, S. (2014). *Metodologi Penelitian* (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tasmara, T. (2008). *Etos Kerja Muslim*. Jakarta: Labmend.
- Tebba, S. (2005). *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.
- Timpe, A. D. (2004). *Kinerja* (alih bahasa Sofyan). Jakarta: PT. Gramedia Asri.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kedua). Jakarta: Rajawali.
- Winardi, J. (2005). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1).
- Marlina. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri Di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *E-Jurnal Katalogis*, 3(7), 153–162.
- Mohklas. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang). 10(2).
- Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Sahin, A. (2011). *The effect of Brand Experiences, Trust and Satisfaction on building Brand Loyalty; An Empirical Research on Global Brands*. 59–74.
- Sukardewi, N., & Dkk. (2013). Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura. *Singaraja Indonesia: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.*, 4, 3.
- Yenny. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 6(2). <https://doi.org/ISSN2302-2019>
- Yuliarti. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *E-Jurnal Katalogis*, 4(8), 101–108.
- Jurnal:**
- Edy, L., & Risambessy, A. (2018). Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon. *Jurnal SOSOQ*, 6(1).
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan
- Peraturan Perundang-undangan:**
- Peraturan Pemerintah Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pub. L. No. 42 (2004).