

PENGARUH ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PASURUAN

Oleh

Timbul Hariono¹, Sundjoto², Sri Rahayu³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Email: timbulhariono4@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work ethic, leadership, and work commitment on employee performance, both simultaneously and partially, as well as to determine which variable has the most dominant influence. The subjects of the research were all administrative and financial employees in the Procurement of Goods/Services Division of the Regional Secretariat of Pasuruan Regency, totaling 31 individuals. Due to the relatively small population size, a census method was used, in which the entire population served as the sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that simultaneously, work ethic, leadership, and work commitment have a significant influence on employee performance. Partially, each of these variables also has a significant effect on performance. Among them, work ethic is found to be the most dominant factor affecting employee performance. These findings highlight the importance of fostering a strong and professional work culture to enhance organizational performance.

Keywords: Work Ethic, Leadership, Work Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bagian Pengadaan Barang/Jasa (BPBJ) dalam pemerintahan diatur oleh Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah adalah proses yang dilakukan oleh Kementerian, Lembaga, atau Perangkat Daerah yang dibiayai oleh APBN/APBD. Proses ini meliputi berbagai tahap, mulai dari identifikasi kebutuhan hingga serah terima hasil pekerjaan.

Pengadaan Barang/Jasa ini bertujuan untuk mencapai beberapa hal penting. Pertama, memastikan barang dan jasa yang dihasilkan tepat guna dan efisien dalam penggunaan anggaran, dengan mempertimbangkan aspek kualitas, kuantitas, waktu, biaya, lokasi, dan penyedia. Kedua, meningkatkan penggunaan produk dalam negeri untuk mendukung perekonomian nasional. Ketiga, memperbesar peran serta usaha mikro, usaha kecil, dan koperasi dalam pengadaan pemerintah. Keempat, meningkatkan partisipasi pelaku

usaha nasional dalam berbagai proyek pengadaan. Kelima, mendukung pelaksanaan penelitian dan pemanfaatan hasil penelitian dalam bentuk barang/jasa. Keenam, meningkatkan keikutsertaan industri kreatif dalam proses pengadaan. Ketujuh, mewujudkan pemerataan ekonomi dan memberikan perluasan kesempatan berusaha bagi masyarakat. Kedelapan, mengupayakan pengadaan yang berkelanjutan untuk keberlanjutan ekonomi dan lingkungan.

Fokus utama dalam struktur organisasi BPBJ tertuju pada Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Sebagai seorang Kepala BPBJ, ia berperan sebagai ujung tombak untuk mendukung seluruh target kinerja para pegawai di bawahnya yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau organisasi. Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa mempunyai tugas mengkoordinasikan pelaksanaan penyelenggaraan pengadaan barang/jasa, serta

administrasi dan pembinaan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa fungsi Kepala Bagian Pengadaan Barang/Jasa sebagai seorang pemimpin meliputi: (1) memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan di Bagian Pengadaan Barang/Jasa; (2) merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis di Bagian Pengadaan Barang/Jasa; (3) melakukan pengorganisasian penyelenggaraan dan pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik (LPSE); (4) menyelenggarakan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia terkait pengadaan barang/jasa; (5) melaksanakan fasilitasi dan konsultasi terkait pengadaan barang/jasa; (6) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsi.

Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Kepala BPBJ memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam menggerakkan, memotivasi, dan mengawasi seluruh kinerja pegawai di BPBJ. Kartini Kartono berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Hersey, gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Franklyn mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan yaitu kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan yang bebas.

Meskipun telah ada peraturan dan pedoman yang jelas, Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan masih menghadapi permasalahan kinerja pegawai. Permasalahan ini berkaitan dengan berbagai faktor seperti kurangnya koordinasi, tidak optimalnya administrasi, dan kurangnya pembinaan sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan Kepala BPBJ juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif dalam memotivasi dan mengawasi pegawai, maka target kinerja yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai.

Dengan adanya peraturan yang jelas dan peran penting Kepala BPBJ, diharapkan proses pengadaan barang/jasa pemerintah dapat berjalan lebih transparan, efisien, dan berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan ekonomi nasional. Namun, untuk mencapai tujuan ini, perlu adanya perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Hal ini mencakup peningkatan koordinasi, optimalisasi administrasi, dan pembinaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Masalah kepemimpinan ini tentu saja akan dirasakan oleh seluruh pegawai yang ada pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan masalah tentang kepemimpinan di atas, maka akan berdampak terhadap pelaksanaan kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai. Berdasarkan hasil prasurvey kepemimpinan pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, maka dapat dilihat bahwa Kepemimpinan masih kurang mampu untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Hal ini dapat dilihat dari berbagai tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju terhadap indikator-indikator kepemimpinan. Kepemimpinan yang kurang efektif ini lah nantinya akan berdampak terhadap keinginan pegawai untuk berkomitmen dalam bekerja.

Selain masalah kepemimpinan, faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen dan kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja ini sangat penting dalam pencapaian kinerja seseorang pegawai atau organisasi. Karena pegawai yang memiliki etos kerja baik maka akan cenderung bekerja dengan kreatif, bertanggung jawab, Berorientasi pada

produktifitas, disiplin, komitmen, jujur, dan memiliki moralitas yang bersih. Jika seseorang sudah bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, kreatif, serta berorientasi pada hasil (produktivitas), maka mereka akan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu, maupun kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil prasurvey terhadap pegawai Dinas Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan masih kurang baik. Karena masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tentang indikator etos kerja. Oleh karena itu diharapkan agar Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dapat memperbaiki etos kerja setiap pegawai yang ada, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan, maka penting bagi instansi untuk memperhatikan tentang kepemimpinan dan etos kerja dalam membentuk komitmen pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian kinerja pegawai secara keseluruhan. Namun komitmen kerja belum tentu akan meningkatkan kinerja pegawai, hal ini tergantung dari budaya organisasi yang ada pada instansi tersebut.

Namun jika budaya organisasi tidak ditingkatkan, tentu tidak dapat mencapai tingkat kinerja yang maksimal. Oleh karena itu budaya organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena pegawai yang merasa budaya organisasi memberikan kepuasan dan kesesuaian antara budaya organisasi dan budaya individu akan meningkatkan komitmen pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvey, maka dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang menyatakan indikator pelaksanaan budaya organisasi masih belum terlaksana. Jika kondisi ini terus dibiarkan, dikhawatirkan akan

berdampak pada pencapaian komitmen pegawai, serta pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti ingin mengembangkan sebuah penelitian dari beberapa penelitian terdahulu, seperti: Wibowo, (2006) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terkait kepemimpinan, etos kerja, komitmen, terhadap kinerja pegawai telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan Imam (2020) menemukan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Sedangkan budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan komitmen dengan kinerja pegawai. Sedangkan Sianturi (2019) menemukan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Elsintania (2019), menemukan bahwa Kepemimpinan Nabi dan Etos Kerja Islam memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Nabi dan Etos Kerja Islam yang dimiliki oleh seorang atasan maka semakin tinggi juga Komitmen Organisasi pegawainya.

Menurut Sutrisno (2011:296), Komitmen Kerja merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Komitmen memiliki dua komponen yaitu sikap dan tingkah laku. Penelitian Hutagulung (2019) membuktikan bahwa Komitmen Kerja dipengaruhi karakteristik, masa kerja dan

kepuasan. Penelitian Sariningtyas (2019) membuktikan bahwa karakteristik individu dan etos kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan Komitmen Kerja. Penelitian yang dilakukan Lumbanraja (2019) membuktikan bahwa komitmen menjadi indikator utama kinerja organisasi yang dipengaruhi karakteristik individu, kepemimpinan dan Komitmen Kerja. Mardayana (2019) dan Rehman at al (2020) juga membuktikan bahwa Komitmen Kerjaonal berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi atau instansi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (Rismawati & Mattalata 2021).Sedangkan menurut Dewi & Mashar (2019, : 113) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.Adapun menurut Widodo (2019 hal 131), kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan padatanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Selain itu menurut (Sutrisno, 2020 hal 177), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.Kinerja merupakan

hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan (Darmanto, Wardaya, & Dwiyani, 2019, : 73).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaannya.

Kepemimpinan

Menurut pendapat Siagian (2021:12) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah ketrampilan dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi, setingkat maupun yang lebih rendah dari padanya. Sehingga dalam berpikir dan berperilaku yang semula individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku yang berorientasi pada organisasi.

Menurut Sabardi (2020:159) kepemimpinan manajerial adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Seorang pemimpin yang berhasil harus mampu menyesuaikan sikap pada perbedaan-perbedaan antara para bawahannya dengan merubah kondisi-kondisinya, disamping itu keberhasilan seorang pemimpin juga tergantung pada tingkat partisipasi bawahan di dalam penggunaan prosedur-prosedur pengambilan keputusan yaang telah ada bagi para bawahannya dan tipe-tipe keputusan yang diambilnya. Seorang pemimpin dalam proses kepemimpinannya mempunyai perilaku yang berbeda satu dengan yang lainnya, yang disebut dengan Kepemimpinan.Cara mempengaruhi bawahan dapat bermacam-macam diantaranya dengan memberi gambaran masa depan yang lebih

baik, memberi perintah atau tugas, imbalan, wewenang, mempercayai bawahan, memberi penghargaan, memberi teladan, meminta saran atau pertimbangan, menegakkan disiplin, mendorong kemajuan, menciptakan perubahan, memberi hukuman dan lain-lain.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah pola perilaku yang dipergunakan seseorang dalam rangka mempengaruhi bawahan dengan titik berat tertentu baik pada penyelesaian tugas-tugas oleh bawahan ataupun pembinaan hubungan manusiawi yang serasi dengan bawahan. Sedangkan penggunaan Kepemimpinan yang efektif tergantung dari tingkat kematangan bawahan yang akan dipengaruhinya

Komitmen Kerja

Menurut Kusumapuri (2021, : 42-43) komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Sedangkan menurut Darmadi (2020. : 200) komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Adapun menurut Utaminingsih (2021, : 144) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Selain itu menurut (Yusuf & Syarif, 2020. : 31) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen

organisasi adalah suatu ikatan psikologi karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. (Putra, 2020, hal 34).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap karyawan terhadap suatu organisasi dalam hal komit dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Etos kerja

Kemajuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan kualitas pribadinya. Karyawan yang etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi. Menurut Priansa (2023: 283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Menurut Ginting (2019: 7) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja di dunia kerja menyiratkan 2 hal penting. Yang pertama, bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kedua, bagaimana ia melakukan pekerjaannya. Etika kerja adalah prinsip-prinsip moral yang mendikte perilaku seseorang dalam bekerja

. Etika ini akan menentukan apa yang dilakukan, atau akan dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Apa yang benar dan dapat diterima versus apa yang tidak benar dan tidak dapat diterima. Dengan demikian etos kerja merefleksikan banyak hal tentang siapa, dan bagaimana seseorang di dunia kerja. Di dunia kerja, seseorang yang berperagakan

etos kerja yang baik, biasanya terpilih untuk posisi yang baik, lebih banyak tanggung jawab dan promosi. Sebaliknya, jika tidak maka pimpinan perusahaan bisa saja menganggap bahwa sang karyawan gagal memberikan nilai wajar untuk upah yang diterima. Tidak ada promosi, dan tidak pula diberikan tanggung jawab yang lebih besar. Menurut Ginting (2019:45) secara minimum, etos kerja yang diperagakan seharusnya mengandung tiga hal. Pertama bekerja keras, kedua mengerjakan pekerjaan dengan serius, dan ketiga memberikan nilai yang sepadan dengan paket renumerasi yang kiat terima

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah di rumuskan sebelumnya. Oleh karenanya penelitian ini juga dinamakan penelitian uji hipotesa atau *testing research*. Walaupun uraiannya mengandung deskripsi, namun sebagai penelitian relasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variabel. (Singarimbun,2020).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021:72). Dijelaskan pula populasi (population) yaitu sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Sugiyono, 2021:115), dan Arikunto (2021:101) mengatakan populasi (universe) adalah sebagian keseluruhan unsur-unsur yang mempunyai satu ciri atau beberapa

ciri atau karakteristik yang sama. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan obyek yang diteliti yang mempunyai satu atau beberapa ciri yang sama, adapun yang menjadi obyek atau sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi dan keuangan Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dengan jumlah karyawan sebanyak 31 orang.

Agar penelitian ini dapat menggambarkan sifat populasi serta dapat menghasilkan gambaran yang Dapat diandalkan dari sebuah populasi yang diteliti dan karena sasaran populasi mempunyai jumlah yang sedikit, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus yakni mengambil sampel dari keseluruhan populasi sebanyak 31 responden.

Teknik Analisis Data

Setelah data diperoleh selanjutnya akan dianalisa dengan metode yang sesuai. Analisis statistik yang dipakai adalah regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, Kepemimpinan, Komitmen Kerja terhadap kinerja karyawan. Model persamaan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja pegawai
X1	=	Etos kerja
a	=	Intercept
X2	=	Kepemimpinan
b	=	Bilangan koefisien
X3	=	Komitmen Kerja
e	=	Variabel error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Ringkasan Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
X ₁ - Etos kerja	0,599	3,59	2,36	0,00	Signifikan
X ₂ - Kepemimpinan	0,131	3	8	1	Signifikan
X ₃ - Komitmen Kerja	0,236	4,69	2,36	0,00	Signifikan
		7	8	0	
		5,23	2,36	0,00	
		8	8	0	
Konstanta (a)	0,013				
Durbin Watson (DW)	1,399				
R	0,786				
Adjusted R Square	0,578				
F hitung	15,133				
Probabilitas signifikan F	0,000				
F tabel	3,850				

Sumber : Data Lampiran 6 (diolah)

Berdasarkan data perhitungan dalam tabel diatas maka model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = -0,0135 + 0,599X_1 + 0,131X_2 + 0,236X_3$$

Untuk menguji hubungan ketiga variabel bebas terhadap variabel tergantung digunakan analisis korelasi berganda (R). Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,786 berarti ada hubungan yang sangat erat diantara variabel etos kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂), Komitmen Kerja (X₃) dengan kinerja pegawai (Y).

Sedangkan koefisien determinasi ganda (Adjusted R²) sebesar 0,57 menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung sebesar 57%, sisanya sebesar 43 % merupakan kontribusi dari unsur/variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Hasil koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi ganda dalam penelitian ini dinilai sangat baik, artinya variasi variabel bebas mampu menjelaskan variasi dari variabel tergantung.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertama dilakukan uji serentak atau uji F, sedangkan

untuk pengujian hipotesis ke dua dilakukan uji parsial atau uji t terlebih dahulu, setelah diketahui variabel bebas mana yang berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung, kemudian langkah selanjutnya menentukan variabel bebas mana yang memiliki koefisien regresi yang terbesar. Variabel bebas yang memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar yakni disebut sebagai variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel tergantung (Y).

a. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang dinyatakan adalah etos kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

Untuk nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% (α=5%) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,850 sedangkan nilai F hitung sebesar 15,133. Nampak bahwa F_{hitung} > F_{tabel} dan nilai probabilitas signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil perbandingan ini membuktikan bahwa pernyataan hipotesis pertama yang diajukan dapat dibuktikan yakni terdapat pengaruh simultan dari variabel etos kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Kerja terhadap kinerja pegawai

b. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan yakni etos kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

Pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung dijelaskan satu persatu sebagai berikut :

- 1) Etos kerja (X_1)
Hasil analisis diperoleh nilai probabilitas signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel etos kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Kepemimpinan (X_2)
Hasil analisis diperoleh nilai probabilitas signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Komitmen Kerja (X_3)
Hasil analisis diperoleh nilai probabilitas signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel Komitmen Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ketiga variabel bebas diatas menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung, dengan demikian hipotesis kedua yakni etos kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dapat dibuktikan.

c. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang dinyatakan adalah variabel etos kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

Hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas yakni variabel etos kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Kerja diperoleh bahwa ketiga

variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari ketiga variabel bebas yakni variabel etos kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,599 dan variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,131 dan variabel Komitmen Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,236.

Nilai koefisien regresi variabel etos kerja memiliki nilai paling besar bila dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel bebas lainnya. Hasil analisis perbandingan ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang dinyatakan peneliti dapat dibuktikan.

Pembahasan

Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai terbukti bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat etos kerja yang dirasakan pegawai maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Setiap instansi pemerintahan yang ingin terus berkembang dan maju perlu melibatkan pegawai dalam upaya meningkatkan mutu kinerja mereka. Salah satu faktor utama dalam meningkatkan mutu tersebut adalah dengan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang kuat dalam organisasi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, produktivitas kerja akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang dalam tahap pembangunan, maka etos kerja yang

tinggi menjadi prasyarat mutlak yang harus ditumbuhkan. Hal ini akan membuka wawasan dan membentuk sikap individu agar lebih menghargai kerja keras dan ketekunan dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya etos kerja yang baik, sikap kerja yang asal-asalan dan kurang berorientasi terhadap mutu dapat dikikis. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki standar kualitas yang tinggi dan mampu memberikan hasil yang optimal. Etos kerja juga dapat dianggap sebagai faktor utama dalam mencapai kesuksesan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. Mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, komitmen terhadap tugas, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, organisasi akan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam dunia kerja yang dinamis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2020), Risma (2022), dan Pintubatu (2024). Dalam penelitian-penelitian tersebut, ditemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai. Hal ini menunjukkan bahwa aspek seperti disiplin, tanggung jawab, dedikasi, serta motivasi kerja yang tinggi dapat berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan etos kerja pegawai, baik melalui pelatihan, pemberian insentif, maupun pengembangan lingkungan kerja

yang kondusif agar dapat mendorong kinerja pegawai yang optimal.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terbukti bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif kepemimpinan dalam organisasi maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil pengujian Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan temuan penelitian bahwa Kepemimpinan dengan melibatkan para pegawai untuk menyusun rencana dan pemecahan masalah kerja berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

Kepemimpinan yang efektif melibatkan para pegawai dalam penyusunan rencana serta pemecahan masalah kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif mampu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis serta meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai yang positif dalam menjalankan kewajibannya erat kaitannya dengan kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Dalam hal ini, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai berada di antara kategori lemah hingga kuat, tergantung pada bagaimana pemimpin menjalankan perannya. Hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai mencerminkan bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja bawahannya. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan dan

pengawasan, tetapi juga mampu memberikan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya.

Sejalan dengan pendapat Wibowo (2019) yang mengutip Kreitner dan Kinicki, peran kepemimpinan akan lebih efektif jika dijalankan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kompetensi dalam mengelola timnya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah efektivitas kepemimpinan. Lebih lanjut, teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2019) juga menyatakan bahwa motivasi pegawai akan meningkat apabila pemimpin mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi yang tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan output organisasi, karena pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh pemimpinnya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, salah satu tanggung jawab utama seorang manajer adalah mendorong staf organisasi untuk bekerja dengan baik dan merasa bahagia dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Selvi (2024), Alamtaha (2023), dan Nugroho (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan kepemimpinan yang diberikan,

mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga produktivitas dan efektivitas kerja mereka juga meningkat. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya menjadi faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya berperan sebagai pengarah dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai koordinator yang memastikan seluruh elemen organisasi berjalan selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain itu, pemimpin juga bertindak sebagai motivator yang mendorong semangat dan kinerja karyawan melalui berbagai strategi, seperti pemberian apresiasi, umpan balik konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komitmen kerja dengan kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi akan lebih termotivasi dalam bekerja, memiliki rasa kepemilikan terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya.

Komitmen kerja mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki loyalitas, dedikasi, serta keterikatan emosional terhadap organisasi dan tugas-tugas yang diemban. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen kerja tinggi akan lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya, menunjukkan ketekunan dalam menghadapi tantangan, serta memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi dalam pencapaian

tujuan organisasi. Mereka cenderung tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dan selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Dampak positif dari komitmen kerja yang tinggi terlihat dalam berbagai aspek, seperti efektivitas kerja, produktivitas, serta kualitas layanan yang diberikan oleh Bagian Pengadaan Barang dan Jasa. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih fokus dalam pekerjaannya, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Selain itu, komitmen kerja yang tinggi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana setiap individu memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh dari berbagai penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Mora et al. (2020), Putra (2020), Parera (2021), dan Piliang (2022). Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen kerja yang dimiliki oleh seorang individu, maka semakin baik pula kinerjanya dalam organisasi. Jika terjadi peningkatan komitmen kerja sebesar satu satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini menegaskan bahwa komitmen kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi, serta efektivitas kinerja dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya peningkatan komitmen kerja karyawan guna mencapai hasil kerja yang optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hubungan antar variabel penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh simultan dari etos kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.
2. Etos kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.
3. Etos kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin memberikan saran sebagai berikut :

1. Karena etos kerja terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, maka pihak manajemen di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa perlu secara aktif membangun budaya kerja yang positif, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan motivasi, pemberian penghargaan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong semangat dan dedikasi.
2. Mengingat kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka diperlukan gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan inspiratif. Pemimpin sebaiknya mampu menjadi teladan, mendukung pengembangan

- bawahan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan transparan.
3. Komitmen kerja yang tinggi mendukung loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi melalui pendekatan personal, pengembangan karier, serta pemberian kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [2] Djati, S, Pantja dan M. Khusaini, 2020. Kajian Terhadap Kepemimpinan Partisipative Kompensasi, Komitmen Kerja, dan Prestasi Kerja. *Jurnal manajemen & Kewirausahaan*. Vols. No.1.25-41. <http://puslft.petra.ac.id/journals/management>.
- [3] Fatchurrohman, M., & dkk. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Graha Seribu Satu Jaya .
- [4] Fatchurrohman, M., Ma'arif, M. S., & Puspitasari, F. D. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Seribu Satu Jaya. *Media Mahardhika*, 22(1), 88-101.
- [5] Fatchurrohman, Mochamad et al. 2024. "Gaya Komunitas Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Nsp." 10(3): 1–9.
- [6] Feinstein A, H. 2020. a study relationship between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees. <http://hotel.unlv.edu/pdf/jobSatisfaction.pdf> .Diakses 10 Oktober 2004
- [7] Ghozali, I. 2020. *Analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- [8] Glisson, C and Durick,M . 2023. Predictors of Job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative science quarterly*.
- [9] Hersey, Blachad, Harsey, Paul Blanchad and Kenneth H, 2010. *Manajemnt Organization , Utilization Human Resources*, 4th Enggascd Cliffs, New Jersey,Prentica Hall, Inc 1082.
- [10] Hunt, Chonko, Wood. 2019. Organizational Commitment and marketing. *Journal of Marketing*.49.
- [11] Iverson R.D and Donna M. Buttigieg. 2020, Affective, Normative, and Continuance Commitment: Can "Right Kind" of Commitment be managed?. Department of management. Faculty of Economics & Commerce. Univ. Melbourne. <http://www.google.com/>.
- [12] Kuntjoro, Zainuddin, S. 2021. Komitmen Kerja. www.e-psikologi.com.
- [13] Nicholson M.E.2020. Developing Organizational Commitment as part of corporate Conscience. Alliant International University. <http://www.aepp.net/2020/Developinq.pdf>.
- [14] Nimran, Umar. 2020. *Perilaku Organisasi*. Citra Media. Surabaya
- [15] O'Reilly,C and Chatman,J. 2019. Organizational Commitment and Pscyological attachman: The effect of Compliance, identification and internalization on prosocial Behavior. *Journal of Applied Psycology*. Vol 71
- [16] Pribadi, Joni, D dan Mohammad Maskan. 2020. Komitmen pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja. Jurusan administrasi Niaga. Poltek. Unibraw. Gresik. <http://www.google.com/> .

-
- [17] Rao, T. V. (2019) *Penilaian Prestasi Kerja, Teori, dan Praktek*, Terjemahan Ny. L, Mulayana, Seri Manajemen, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- [18] Robbins, Stephen, P. (2019) *Perilaku Organsasi*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- [19] Santosa, Singgih (2021) *SPSS: Mengolah Data Statistik dan Manajemen*, Ghalia Indonesia.
- [20] Santoso,S. 2020. *Buku Latihan SPSS statistik Parametrik*. PT. Gramedia. Jakarta
- [21] Sujak , Abi. 2019. *Kepemimpinan manajer : Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Cetakan pertama. Rajawali. Jakarta.
- [22] Umar, H. (2020) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi dan Perluasan, Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [23] Wagner, John A III, Leana, Carrie R, Locke, Edwin A, Schweiger, David M. (2020) *Cognitive and Motivational Frameworks In US, Research on Participation: A Meta-Analysis of Primary Effects*, Journal of Organizational Behavior (JBH), vol:18, ISSI:1, p:49-65
- [24] Vitasari. 2021. Komitmen dalam Sumberdaya Manusia. Tugas Akhir mata kuliah SDM.. <http://www.google.com/>.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN