

Analisis Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pengembangan Kompetensi, Disiplin, Dan Etos Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung

Ratna Agustina, Ahsin Daroini

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri Kediri

email: ratnaagustina036@gmail.com

Abstract

The Secretariat of the Tulungagung Regency DPRD as a regional apparatus organization that is at the forefront in serving the community, requires quality human resources, professional, innovative, creative and responsive to community aspirations and responsible in handling various problems. This study aims to: (1) To determine and analyze the influence of organizational development on improving the performance of the State Civil Apparatus. (2) To determine and analyze the influence of discipline on improving the performance of the State Civil Apparatus. (3) To determine and analyze the influence of work ethic on improving the performance of the State Civil Apparatus. (4) To determine and analyze the influence of competency development, discipline, and work ethic on improving the performance of the State Civil Apparatus. (5) To determine and analyze the influence of competency development, discipline, and work ethic variables that have the most dominant influence on improving the performance of the State Civil Apparatus. This study uses a quantitative analysis method, namely analysis of data that has been scored according to the measurement scale that has been determined using statistical formulas. The analysis used is for data in the form of numbers. While the data analysis method uses: (1) Descriptive Statistical Analysis, (2) Verification Analysis, (3) Classical Assumption Test, (4) Multiple Regression Analysis, (5) Hypothesis Testing, and (6) Determination Coefficient Analysis. The results of the study show that: (1) Competency development has a significant influence on Improving ASN Performance at the Tulungagung Regency DPRD Secretariat. (2) Discipline has a significant influence on Improving ASN Performance at the Tulungagung Regency DPRD Secretariat. (3) Work ethic has a significant influence on Improving ASN Performance at the Tulungagung Regency DPRD Secretariat. (4) Competency development, discipline, and work ethic have a significant influence on Improving ASN Performance at the Tulungagung Regency DPRD Secretariat. (5) Discipline has the most dominant influence on improving ASN performance at the Tulungagung Regency DPRD Secretariat.

Keywords: Competency Development, Discipline, Work Ethic, and ASN Performance.

Latar Belakang Teoritis

Isu mengenai kinerja pemerintah daerah dewasa ini menjadi perhatian berbagai organisasi, terutama isu untuk mendorong organisasi pemerintah menjadi lebih efisien dan efektif dengan menghilangkan stereotip yang telah lama melekat di instansi pemerintah, yaitu inefisiensi, pemborosan, sumber kebocoran dana, dan institusi yang selalu merugi menjadi faktor utama pengadopsian sistem pengukuran kinerja pada instansi pemerintah. Hal ini menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas.

Menurut Siagian mengatakan bahwa tantangan yang dihadapi oleh organisasi di lingkungan pemerintahan salah satunya adalah tantangan individual yaitu bahwa dalam manajemen sumber daya manusia, cita-cita, harapan, aspirasi, keinginan, dan kebutuhan para anggota organisasi sebagai manusia dan selaku karyawan harus

diupayakan agar terpenuhi dengan memuaskan karena dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menampilkan perilaku positif.¹

Lebih lanjut Wilson mengatakan bahwa agar kinerja pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan terukur, maka diterapkan suatu manajemen berbasis kinerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan akuntabilitas organisasi. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi serta mengoptimalkan potensi diri pegawai.² Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja

¹ S. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi. Aksara, 2020), hal. _

² Wilson, Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan. (Jurnal Manajemen, 2611-2615, 2020), (ISSN (P): 2615 – 2584).

baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja juga diharapkan dapat merubah perilaku pegawai dalam berkinerja ke arah positif.

Penyelenggara Pemerintahan Daerah yang berorientasi pada kepuasan masyarakat adalah Sekretariat DPRD. Disebutkan dalam Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulungagung. Dalam pasal 1 ayat 8 menyebutkan bahwa Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut Sekretariat DPRD adalah unsur pelayanan pada hakekatnya memberikan pelayanan administratif kepada DPRD. Lebih lanjut pasal 2 ayat 1 menyebutkan bahwa Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD.

Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung sebagai organisasi perangkat daerah yang terdepan dalam melayani masyarakat, diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas, profesional, inovatif, kreatif dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat serta bertanggung jawab dalam menangani berbagai permasalahan. Namun, kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan profesionalisme aparatur adalah inovasi dan kreativitas aparatur masih relatif rendah.

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui jalur pendidikan bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi dan atau persyaratan jabatan dengan kompetensi akan mengisi jabatan, memenuhi kebutuhan tenaga yang memiliki kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, pengembangan organisasi, meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian profesional pegawai sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan kedisiplinan kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial. Menurut Jufrizen & Hadi, disiplin

kerja merupakan sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Rivai (dalam Hermayanti dan Maro) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada.³

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Hal ini berarti bahwa dalam menjaga kelangsungan organisasi yang menyejukkan diperlukan adanya penetapan peraturan yang ada di organisasi, loyalitas pegawai terhadap organisasi dan pimpinan, pegawai yang memiliki etos kerja tinggi serta selalu mengadakan inovasi terhadap perkembangannya.

Etos kerja memberikan gambaran tentang pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja. Menurut Asmara (dalam penelitian Putra et al.) menegaskan bahwa, etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal.⁴

³ Y. Maro & Hermayanti, Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. (Jurnal Ilmu Wahana Pendidikan, 2022), Vol. 8. No. 7. 165-175.

⁴ R.S. Putra et al., Hubungan pemenuhan Capaian Pembelajaran, Peran Dosen Terhadap Peningkatan Hardskill dan softskill Mahasiswa, JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia, 2022), hal._

Lebih lanjut menurut Ginting (dalam Rahman), etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.⁵

Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh pengembangan kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Dalam hal ini ada keterkaitan antara pengembangan kompetensi, disiplin kerja, etos kerja dengan kinerja pegawai, maka dengan pengembangan kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya dapat dilihat organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung berdasarkan pengamatan dan masukan dari beberapa rekan kerja, masih dijumpai beberapa permasalahan seperti (a) Sebagian pegawai masih kurang bersikap positif terhadap kinerjanya. (b) Sebagian pegawai hanya mengandalkan apa kata pimpinannya. (c) Pegawai masih kurang inisiatif untuk berinovasi dalam pekerjaannya. (d) Sebagian pegawai masuk kerja dan pulang tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.

Kinerja

Menurut Vroom (dalam As'ad), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*".⁶ Siasanya orang yang level performancenya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah

Adapun menurut (Prawirosentono) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".⁷ Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas yang dicapai serta waktu penyelesaian pekerjaan.

Dari pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu kurun waktu tertentu sesuai kriteria atau standard kerja yang telah ditetapkan.

Pengembangan Kompetensi

Menurut Wibowo kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut McClelland (dalam Zainal, Veithzal Rivai, dkk.) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.⁸

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

Disiplin

Hasibuan, "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

⁵ Rahman Syamsuddin, Pengantar Hukum Indonesia, (Jakarta: Penerbit Kencana, 2019), hal._

⁶ As'ad, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Gramedia, 2017), hal._

⁷ Suyadi Prawirosentono, *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*, (Yogyakarta: BPFE, 2016), hal._

⁸ Rivai Zainal Veithzal dkk., Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi Ketiga. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), hal._

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer (dalam Sutrisno) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Moekijat (dalam Salutondok dan Soegoto) disiplin yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Berdasarkan pengertian di atas disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Etos Kerja

Etos menurut Geertz (dalam Taufik) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.⁹ Sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung dalam hal ini adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama).

Sedangkan menurut Anoraga, etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.¹⁰ Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu pandangan dan sikap.

Dari pengertian di atas, maka etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos

kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Hipotesis

- H₁ : Pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- H₂ : Disiplin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- H₃ : Etos kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- H₄ : Pengembangan kompetensi, disiplin, dan etos kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- H₅ : Etos kerja berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sinambela penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur.¹¹ Jadi, penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variable dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis. Objek penelitian yang dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung, mengenai Analisis Peningkatan Kinerja ASN melalui Pengembangan Kompetensi, Disiplin, dan Etos Kerja. Dalam

⁹ Taufik Abdullah, Penilaian Wisatawan akan Atribut Pariwisata di Kota Batu. (Tourism and Hospitality Essentials (THE), 2017), Journal, Vol. 7, No. 2.

¹⁰ P. Anoraga, Manajemen Bisnis. (Semarang: PT. Rineka Cipta, 2019), hal._

¹¹ Lijan Poltak Sinambela dan Sartono Sinambela, Metodologi Penelitian. Kuantitatif - Teori dan Praktik, (Depok: Rajawali Pers, 2020), hal._

penelitian ini memberikan suatu gambaran data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung tepat di Jalan RA Kartini Nomor 17, Kampungdalem, Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66212.

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk tesis dan proses bimbingan berlangsung.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

- **Kinerja (Y)**
Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.¹²
- **Pengembangan Kompetensi (X1)**
Menurut Wibowo kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.¹³
- **Disiplin (X2)**
Menurut Hartatik menyebutkan disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.¹⁴

- **Etos Kerja (X3)**

Menurut Anoraga etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.¹⁵

Pengukuran Variabel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Menurut Sugiono skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.¹⁶ Dalam skala likert, maka variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan DPRD pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung yang terdiri dari ASN berjumlah 41 orang, Jasa Kerja berjumlah 26 orang, PPPK berjumlah 2 orang, dan DPRD yang berjumlah 50 orang. Sehingga total populasinya berjumlah 119 orang.

Sesuai dengan populasi tersebut di atas, sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Jumlahnya ditentukan dengan rumus slovin (dalam buku Umar) sebagai berikut:¹⁷

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{119}{1 + 119 (0,1)^2} = 54,34$$

dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e² = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penelitian ini ditentukan 10%.

¹² Robbins, Prilaku Organisasi, (Jakarta: Salemba Empat, 2018), hal._

¹³ Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hal._

¹⁴ I. P. Hartatik, Mengembangkan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Laksana, 2018), hal._

¹⁵ Anoraga, 2019

¹⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: Alfabeta, 2020), hal._

¹⁷ Umar Husein, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, (Jakarta: Rajawali, 2016), hal._

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 54 responden.

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

- Data Primer
- Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

- Metode Kuesioner (Angket)
- Metode Wawancara (*interview*)
- Metode observasi
- Metode literature

Metode Analisis Data

- Analisis Statistik Deskriptif
- Uji Asumsi Klasik
- Analisis Regresi Berganda
- Pengujian Hipotesis
- Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1 : Analisis Regresi Pengaruh Pengembangan Kompetensi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN

Variabel	B	Beta	t-hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X ₁	0.240	0.025	1.876	1.681	0.861
X ₂	0.464	0.545	2.781	1.681	0.081
X ₃	0.124	0.214	1.796	1.681	0.430
(Const)	21.631				0.000
Multiple R = 0.588					
R ² = 0,083					
F-hitung = 2.704					
F-tabel = 2.540					
Prob = 0,000					

Sumber: Data primer diolah, 2024

Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data yang dikumpulkan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 15.780 + 0.240 X_1 + 0.464 X_2 + 0.124 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, diperoleh besarnya koefisien regresi variabel X₁ = 0.240 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X₁ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.240 satuan atau 24.0 % dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₁ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Koefisien regresi variabel X₂ = 0.464 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X₂ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.464 satuan atau 46.4 % dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₂ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Koefisien regresi variabel X₃ = 0.124 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X₃ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.124 satuan atau 12.4 % dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₃ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Uji F (*Simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variabel terikat (Y). Dari perhitungan pada tabel di atas diperoleh F_{hitung} = 2.704 dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,005. hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Pengembangan Kompetensi, Disiplin, dan Etos Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja ASN dengan kata lain karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka disimpulkan bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha diterima, yang berarti variabel bebas X₁, X₂, dan X₃ secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Uji t (*Parsial*)

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan Kompetensi (X₁), Disiplin (X₂), dan Etos Kerja (X₃), terhadap Kinerja ASN (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Pengembangan (X₁) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.876 lebih besar daripada t-tabel pada df = 50; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.681 (1.876 > 1.681) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari α = 0,05. Nilai *beta* pada variabel Pengembangan Kompetensi (X₁) adalah sebesar 0.025. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara

parsial dari variabel Pengembangan Kompetensi (X_1) adalah 2,50%.

Variabel Disiplin (X_2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.781 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 50$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.681 ($2.781 > 1.681$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel Disiplin (X_2) adalah sebesar 0.545. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Disiplin (X_2) adalah 54.50%.

Variabel Etos Kerja (X_3) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.796 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 50$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.681 ($1.796 > 1.681$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel Etos Kerja (X_3) adalah sebesar 0.214. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Etos Kerja (X_3) adalah 21.40 %.

Variabel Dominan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja ASN di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan nilai koefisien beta sebesar 0.545 atau 54.50 %.

Koefisien Determinasi

Diketahui nilai Adjusted $R^2 = 0.588$ atau 58.80 % nilai ini mengandung makna bahwa 58.80 % variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2), dan Etos Kerja (X_3), memberikan kontribusi besar 58.80 % terhadap perubahan variabel Kinerja ASN (Y) sedangkan 41.20 % variabel Y dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Kompetensi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Secara Parsial.

- Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Signifikasi menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan Pengembangan Kompetensi baik internal maupun eksternal akan berdampak pada Kinerja ASN. Faktor internal meliputi karakter pribadi dan konsep diri. Sedangkan faktor eksternal meliputi: pengetahuan, ketrampilan, dan motivasi kerja.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat McClelland (dalam Zainal, Veithzal Rivai, dkk.) kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik.¹⁸ Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh outcome yang lebih.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Putri Ati Atun Nikmah yang berjudul: “*Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air*

¹⁸ Rivai, 2019

Minum Tirta Bahari Kota Tegal’.¹⁹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

- Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja ASN

Signifikansi menunjukkan bahwa Disiplin memberikan pengaruh terhadap Kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan Disiplin baik internal maupun eksternal akan berdampak pada Kinerja ASN. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan dalam Disiplin baik internal maupun eksternal, akan berdampak pada Kinerja ASN. Disiplin memiliki pengaruh yang penting dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan Disiplin beriringan dengan perkembangan instansi. Semakin tinggi Disiplin di lingkungan kerja, semakin tinggi pula perkembangan instansi sehingga instansi lebih mudah mencapai tujuannya.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Hartatik menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.²⁰ Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Tian A’izah yang berjudul: “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Jepara*”.²¹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Jepara. Aparatur Sipil Negara sebagai alat pemerintah (aparatur negara) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan dan peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban pegawai negeri sipil. Selain itu sosok Aparatur Sipil Negara yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Aparatur Sipil Negara yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin

¹⁹ Putri Ati Atun Nikmah, Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, (Tegal: Universitas Pancasakti Tegal, 2023), hal._

²⁰ Hartatik, 2018

²¹ Tian A’izah, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Jepara, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2017), hal._

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

Hasil analisis juga menunjukkan Disiplin berpengaruh dominan terhadap Peningkatan Kinerja ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,545 atau 54,50%. Hal ini menegaskan bahwa Peningkatan Kinerja ASN Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung sangat tergantung dengan Disiplin ASN yang ada. Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara sebagai penyelenggara pemerintahan dituntut untuk disiplin dalam menjalankan tugasnya. Apalagi di era sekarang ini, kedisiplinan pegawai menjadi sangat penting karena kekuatan daerah berada pada aparatur pemerintah daerah yang bersangkutan, terutama kedisiplinan dalam menjalankan tugas untuk mencapai hasil kerja yang sebaikbaiknya. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi landasan hukum yang mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

- Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Organisasi

Signifikansi menunjukkan bahwa Etos Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan Etos Kerja baik internal maupun eksternal akan berdampak pada kinerja organisasi. Faktor internal meliputi agama, pendidikan, motivasi, usia, jenis kelamin. Sedangkan faktor eksternal meliputi: budaya, sosial politik, kondisi lingkungan (geografis), struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan. Demikian sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan etos kerja baik etos kerja internal maupun etos kerja eksternal akan berdampak pada kinerja organisasi.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Anoraga, etos kerja merupakan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.²² Etos kerja menggambarkan suatu pandangan dan sikap, maka dapat dijelaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam

memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Nurul Azizah yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kampar*”.²³ Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kampar. ASN yang memiliki etos kerja yang baik tentu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan bekerja baik, serta akan bertanggung jawab, berdedikasi, jujur, disertai kecakapan dan kemauan dalam bekerja. Beberapa hasil riset sebelumnya mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan dalam bekerja.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

Pengaruh Pengembangan Kompetensi, Disiplin, dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Secara *Simultan*.

Signifikansi menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi, Disiplin, dan Etos Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja ASN pada kantor DPRD Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa Kinerja ASN pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Peningkatan kinerja perlu dilakukan dengan harapan tercapainya tujuan sesuai dengan misi organisasi. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi.

²² Anoraga, 2019

²³ Nurul Azizah, Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kampar, (Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Riau, 2022), hal._

Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu terdiri dari faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berasal dari Pengembangan Kompetensi, Disiplin, dan Etos Kerja. Sedangkan faktor internal pengembangan kompetensi meliputi karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, ketrampilan, dan motivasi kerja. Faktor internal disiplin meliputi: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab, dan faktor internal etos kerja meliputi: kehalian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Robbins, kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif.²⁴ Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kecerdasan dan ketrampilan untuk menjelaskan dan menilai kinerja. Organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun, efektivitas kinerja organisasi lebih banyak dari jumlah efektivitas individu dan kelompok. Organisasi mampu mendapatkan hasil kinerja lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil kinerja setiap bagiannya.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Nurul Azizah yang berjudul "*Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kampar*".²⁵ Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. Lebih lanjut penelitian Putri Ati Atun Nikmah yang berjudul: "*Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal*".²⁶ Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Peningkatan kinerja ASN bisa dilakukan melalui pengembangan

kompetensi, disiplin, dan etos kerja pegawai, kualifikasi, kemampuan, dan manfaat serta diterapkan secara adil dan merata tidak ada diskriminasi, tujuannya yaitu untuk menjamin bahwa para profesional dan individu yang kompeten dalam menjalankan tugasnya memenuhi jabatan birokrasi pemerintah yang sesuai berdasarkan dasar nilai dan kode etik perilaku ASN. Dalam memenuhi tuntutan keinginan dari pemerintah pusat dan masyarakat untuk memberikan kinerja yang maksimal setiap instansi pemerintahan selalu berupaya untuk melakukan optimalisasi kinerja dalam berbagai bidang yang ada dalam setiap instansi pemerintahan tersebut.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan yang meliputi Pengembangan Kompetensi, Disiplin, dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

Kesimpulan

- Pengembangan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- Disiplin berpengaruh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- Etos kerja berpengaruh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- Pengembangan kompetensi, disiplin, dan etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- Disiplin berpengaruh paling dominan terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

²⁴ Robbins, 2018

²⁵ Azizah, 2022

²⁶ Nikmah, 2023

Daftar Pustaka

- Abdullah, Taufik. 2017. *Penilaian Wisatawan akan Atribut Parwisata di Kota Batu*. Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal, Vol. 7, No. 2.
- A'izah, Tian. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Jepara*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Anoraga, P. 2019. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- As'ad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Azizah, Nurul. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kampar*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Riau.
- Hartatik, I. P. 2018. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Husein, Umar. 2016. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Maro, Y., & Hermayanti. 2022. *Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor*. Jurnal Ilmu Wahana Pendidikan. Vol. 8. No. 7. 165-175.
- Nikmah, Putri Ati Atun. 2023. *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal*. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.
- Putra, R.S. et al. 2022. *Hubungan pemenuhan Capaian Pembelajaran, Peran Dosen Terhadap Peningkatan Hardskill dan softskill Mahasiswa*, JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia).
- Robbins. 2018. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela 2020. *Metodologi Penelitian. Kuantitatif - Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Syamsuddin, Rahman. 2019. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Veithzal, Rivai Zainal dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wilson. 2020. *Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan*. Jurnal Manajemen, 2611-2615. (ISSN (P): 2615 – 2584).