

**PENGARUH ETIKA KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD)
KABUPATEN SIDOARJO**

Septian Naufal Safly

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, septiannaufal35@gmail.com

Dr. Riyadi Nugroho, MM

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, riyadi@untag_sby.ac.id

Abstract

The Office of the Regional Civil Service Agency (BKD) of the Sidoarjo Regency government was established to develop and maintain organizational goals. This is so that in the institution there is a balance. Therefore, institutions must have careful and directed planning in various components related to their activities. One component in the institution that is no less important to be developed is human resources (HR). The results of test f show that Work Ethics, Competence and Work Motivation affect Employee Performance. This is evidenced based on the results of the F test in Table 4.18 obtained F calculate $> F$ table which is $33.599 > 2.80$ and obtained a significant value of 0.000 smaller than 0.05 at a significant 5% , so it can be concluded that the independent variables Work Ethics, Competence and Work Motivation have a significant influence simultaneously on the variables bound to Employee Performance. This research is expected to support decision making at the Regional Civil Service Agency (BKD) of the Sidoarjo Regency government to improve the Work Ethics (X1) of its employees and carry out the competence (X2) of employees along with providing work motivation (X3) to their employees.

Keywords: *Work Ethics, Competence, Work Motivation, and Employee Performance*

Pendahuluan

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang melayani Kabupaten Sidoarjo dan berlokasi di Dusun Larangan, Desa Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia. Alamatnya adalah Jl. Majapahit No.5. Seorang Kepala Badan Kepegawaian Daerah, yang bertanggung jawab atas Gubernur melalui Sekretaris Daerah, dan membantu pekerjaan utama Pejabat BKD. Badan ini menjalankan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memenuhi tujuan organisasi. Mendayagunakan SDM berarti meningkatkan produktivitas karyawan. Karena itu, telah menjadi tujuan perusahaan atau organisasi bahkan pemerintah. Dalam era reformasi dan pengaruh globalisasi, kinerja kinerja pemerintah terus berubah dan diperbaiki. Untuk mendukung perubahan

birokrasi dan memastikan bahwa tanggung jawab administrasi dan pembangunan berjalan lancar, aparatur instansi harus bekerja lebih profesional, moral, bersih, dan beretika.

Begitu pentingnya peran SDM dalam suatu lembaga yang mana sebagai aset lembaga tersebut. Di zaman pertumbuhan ilmu, pembangunan dan teknologi yang pesat ini sangat dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam mengoptimalkan keahlian di bidangnya. Dengan adanya SDM yang berperan sesuai dengan fungsinya akan mampu membawa lembaga ke tujuan yang di harapkan. Karena maju atau tidaknya sebuah lembaga tergantung dari kemampuan SDM yang ada.

Menurut Wahjono (2015:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan semua tindakan yang berkaitan dengan pengelolaan manusia, mulai dari perekrutan karyawan hingga mereka berhenti bekerja. Oleh karena itu, perusahaan akan melakukan upaya dengan cara efektif dalam menjalankan tugasnya. Ini dilakukan SDM untuk menjadikan lembaga menjadi berkualitas dan dapat dipercaya oleh masyarakat sipil. Tentunya faktor yang paling penting dari SDM yang berkualitas yaitu faktor kinerja pegawainya.

Etika kerja adalah komponen yang dapat mempengaruhi kinerja. Ini disebabkan oleh fakta bahwa etika kerja mewakili bagaimana seorang pekerja berperilaku di tempat kerja. (George et al., 2012:679). Ada beberapa cara untuk mengukur etika kerja, seperti dedikasi untuk pekerjaan dengan baik, bekerja sesuai kemampuan, membangun atau mempertahankan hubungan yang baik dengan perusahaan. (Santoso, 2018:679).

Bukan hanya etika kerja akan tetapi kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan karena kompetensi adalah komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan, menyelesaikan pekerjaan dengan dukungan keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan oleh tugas tersebut (Wibowo (2016:271). Pengetahuan, keahlian, dan sikap adalah sumber kompetensi ini. Di zaman pertumbuhan ilmu, pembangunan dan teknologi yang pesat ini sangat dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam mengoptimalkan keahlian di bidangnya.

Kemudian faktor yang tak kalah penting dari MSDM yaitu faktor motivasi kerja mendorong seseorang untuk mengikuti prosedur, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor seperti gaji yang besar, bos yang baik, fasilitas kerja yang memadai, kompensasi yang tepat, tempat kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang baik dikenal sebagai motivasi kerja. Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan dan usaha yang berasal dari diri orang agar mencapai hasil di ingin kan. Pekerja yang memiliki motivasi kerja akan lebih baik dalam kinerja mereka, Hasibuan (2007:141).

Kinerja karyawan adalah gambaran dari seberapa berhasil atau tidaknya tujuan yang dicapai oleh karyawan atau organisasi. Ini biasanya digunakan sebagai dasar untuk menilai karyawan atau organisasi. (Hasibuan, 2017:679). Kualitas kinerja karyawan berkorelasi positif dengan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Etika kerja, kompetensi, dan motivasi kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik karena mereka memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka. Sumber daya manusia bergantung pada kompetensi. (Mangkunegara, 2013:679).

Penting bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat melaksanakan fungsinya dengan lebih baik Dari hasil observasi beberapa

pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo ditemukan kinerja yang kurang optimal dikarenakan terdapat beberapa fenomena seperti etika kerja dirasa yang kurang, kompetensi pegawai yang tidak sepenuhnya maksimal, serta motivasi pegawai yang dirasa kurang memberikan kesan yang memuaskan. BKD Kabupaten Sidoarjo harus didukung oleh karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan, dan kapasitas. Oleh karena itu kinerja pegawai adalah tanggung jawab bersama dari pimpinan dan karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, sehingga diperlukan kerja sama yang efektif dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menyelesaikan masalah mengenai kinerja karyawan, maka harus tahu apa saja yang mempengaruhi kinerja mereka.

Dengan demikian, peneliti mengambil judul : “PENGARUH ETIKA KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SIDOARJO”.

Metode

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yaitu berdasarkan positivisme yang berfokus pada populasi atau sampel tertentu. Hipotesis yang telah ditetapkan digambarkan dan diuji melalui analisis data kuantitatif yang bersifat statistik (Sugiyono, 2018). Penelitian kuantitatif menggunakan analisis data angka yang mendalam. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner lalu dibuat dan diperiksa untuk mengekstrak informasi ilmiah dari angka-angka tersebut.

Penelitian ini dilakukan di BKD Kabupaten Sidoarjo. Kantornya di Dusun Larangan, Desa Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia. Alamatnya adalah Jl. Majapahit No.5. Tempat ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena perusahaan tersebut berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan etika kerja, kompetensi, dan motivasi kerja.

Peneliti mengkategorikan penelitian ini ke dalam jenis cross-sectional research berdasarkan dimensi waktu. Pendapat Neuman tentang penelitian cross-sectional menyatakan bahwa jenis penelitian ini dilakukan pada titik waktu tertentu. Waktu tertentu tidak dapat didefinisikan hanya dalam satu minggu, satu bulan, atau satu tahun. Batasan tidak jelas untuk menggambarkan waktu tertentu. Namun, hasilnya adalah bahwa penelitian telah selesai.

Selain itu, Teknik ini untuk mengevaluasi hipotesis yang berkaitan dengan variabel sosiologi dan psikologis dalam populasi tertentu. Wawancara atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan hasil penelitian (Sugiyono, 2018), yang diperoleh dari BKD Kabupaten Sidoarjo.

Pengelolaan data dengan tabulasi dan aplikasi SPSS Versi 26 akan menampilkan hasil dari proses pengolahan data dan menunjukkan seberapa besar dampak etika kerja, kompetensi, dan motivasi kerja tentang kinerja pegawai pada BKD kabupaten Sidoarjo.

Populasi

Arti populasi menurut Sugiyono (2018:117), adalah bagian umum dari subjek dan objek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk mengamati sebelum mencapai kesimpulan. Studi ini melibatkan anggota staf BKD Kabupaten Sidoarjo..

Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2018: 118) Jumlah dan karakteristik populasi adalah komponen sampel. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus yang didasarkan pada persyaratan yang dikemukakan Sugiyono (2016:61), yang menunjukkan bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel untuk setiap individu dalam populasi. Sensus juga dikenal sebagai sampling jenuh, Sebanyak 51 orang diambil sebagai sampel pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo.

Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Bertujuan supaya dalam pengerjaan Model regresi dapat memenuhi standar statistik, sehingga parameter yang dihasilkan bersifat rasional. Dalam Pengujian asumsi klasik mencakup:

a. Uji Normalitas

untuk memastikan apakah distribusi normal dari masing-masing variabel yang berfungsi sebagai pengganggu atau residu dalam model regresi.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengevaluasi model regresi, periksa apakah variabel bebas berhubungan dengan satu sama lain atau tidak.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dengan menggunakan model regresi.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya.

3. Uji Hipotesis

untuk memastikan adanya perbedaan antara data populasi dan sampel. Beberapa uji yang perlu diperhatikan adalah:

a. Uji Determinasi (R^2)

Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman tentang seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

b. Uji Parsial (t)

Tujuannya adalah mengevaluasi tingkat signifikan dari efek parsial atau terpisah antara variabel terikat serta variabel bebas.

c. Uji Simultan (F)

Tujuannya adalah untuk melihat tingkat signifikan dari efek antara variabel terikat dan variabel bebas secara bersamaan..

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang diklasifikasikan dasar jenis kelamin menunjukkan bahwa 28 responden laki-laki, atau 55%, dan 23 responden perempuan, atau 45%. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai pada BKD Kabupaten Sidoarjo jenis kelamin Laki-Laki.

2. Usia Responden

Pada penelitian ini responden yang memiliki usia 23 - 33 tahun sebesar 17 orang atau persentase sebesar 33%. responden yang memiliki usia 34 – 44 tahun sebesar 22 orang atau persentase sebesar 43%. responden yang memiliki usia 45–55 tahun sebesar 12 orang atau presentase sebesar 24%. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai pada BKD Kabupaten Sidoarjo memiliki usia rata – rata 34 - 44 tahun

3. Lama Bekerja

Karakter responden berdasarkan lamanya pekerjaan, dari data tersebut dapat diketahui bahwa pekerja yang memiliki lama bekerja 1 - 11 tahun sebanyak 22 orang atau dengan persentase 43%, sedangkan terdapat 25 orang dengan lama bekerja 12 - 22 tahun atau dengan persentase 49% dan 4 orang lainnya sudah bekerja selama 23 - 34 tahun atau dengan presentase 8%.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner itu valid atau tidak. Kriteria validitas untuk dianggap valid adalah r hitung $>$ r tabel. Pada penelitian ini nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu 0,2759, yang dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada variabel Etika Kerja (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan persepsi responden dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menghitung nilai statistik cronbach alpha (α), yang digunakan untuk mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,6$, maka ujian dianggap reliabel.

Variabel	Cronbach alpha	Angka Pemanding	Keterangan
Etika Kerja	0,947	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,928	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,936	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,891	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah penulis dari SPSS) 2023

Pada penelitian ini diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu semua variabel mulai dari variabel X1 (Etika Kerja), X2 (Kompetensi), X3 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) dikatakan reliable.

Uji Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji ini digunakan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dibuat memiliki ketepatan estimasi, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji ini untuk memastikan data yang dianalisis normal. Salah satunya dengan cara uji Kolmogorov Smirnov membuat asumsi menentukan apakah data menyebar

normal. Menurut hasil uji normalitas, nilai dari Asympt Sig. (2-tailed) adalah 0,200, menunjukkan bahwa nilai ini > dari 0,05, hal ini dapat diartikan data distribusi dari populasi adalah normal. Studi ini juga menggunakan model Kolmogorov Smirnov dan uji normalitas data dengan grafik P-Plot normal.

b. Uji Multikolinieritas

Bertujuan menentukan apakah variabel independen atau variabel bebas memiliki korelasi. Pada uji multikolinieritas, Tidak ada multikolinieritas, karena nilai toleransi Variabel Etika Kerja (X1) = 0,514, Variabel Kompetensi (X2) = 0,726 dan Variabel Motivasi Kerja (X3) = 0,526 > 0,10 disisi lain nilai VIF Variabel Etika Kerja (X1) = 1,945 Variabel Kompetensi (X2) = 1,377 dan Variabel Motivasi Kerja (X3) = 1,901 < 10,00.

c. Uji Heteroskedastisitas

untuk mengetahui apakah varian model regresi berbeda antara pengamatan. Jika ada variasi, fenomena ini dikenal sebagai homoskedastisitas, dan jika tidak, itu disebut masalah heteroskedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan model scatterplot Tidak Ada homoskedastisitas atau heteroskedastisitas dalam regresi, Meskipun ada beberapa titik yang berkumpul, titik terlihat menyebar, tetapi tidak menghasilkan pola yang terlihat jelas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk menentukan hasil apakah variabel independen mempengaruhi atau tidak variabel dependen.

Berikut hasil tabel yang diperoleh persamaan regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.752	3.648		1.851	.071
	Etika_Kerja	.266	.106	.288	2.513	.015
	Kompetensi	.322	.121	.258	2.673	.010
	Motivasi_Kerja	.310	.081	.434	3.822	.000

Sumber: Data primer (diolah penulis dari SPSS) 2023

Berikut ini adalah penjelasan untuk model persamaan regresi linier $Y = 6,752 + 0,266X1 + 0,322X2 + 0,310X3$, Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) menghasilkan 6,752 mengkonfirmasi bahwa nilai kinerja pegawai (Y) adalah 6,752 jika faktor X1, X2, dan X3 sama nol.
- Koefisien Etika Kerja (β_1) adalah 0,266 memperlihatkan variabel Etika Kerja (β_1) meningkat sebesar satu satuan, yang berarti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,266, atau penurunan sebesar satu satuan, yang berarti penurunan kinerja karyawan sebesar 0,266 pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.
- Koefisien kompetensi (β_2) adalah 0,322 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (β_2) meningkat sebesar satu satuan, sehingga menghasilkan peningkatan sebesar 0,322 dalam kinerja pegawai pada BKD pemerintah Kabupaten Sidoarjo, atau sebaliknya, penurunan sebesar 0,322 dalam kinerja pegawai.

- d. Koefisien Komunikasi (X3) sebesar 0,310 memberikan bukti bahwa jika variabel Komunikasi meningkat sebesar Satu kali, akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,310 dalam kinerja karyawan pada BKD Kabupaten Sidoarjo, atau sebaliknya, jika variabel Komunikasi menurun sebesar satu satuan, menghasilkan penurunan sebesar 0,310 dalam kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R²)

Dengan koefisien determinasi (R²) 0,662, dapat mengetahui dampak variabel dependen (Y) dengan variabel independen (x) sebesar 34%. Variabel tambahan yang belum dibahas dalam penelitian ini mempengaruhi 66% dari total. Dengan demikian, hasil uji koefisien determinasi (R²) seperti yang ditunjukkan di atas, Etika kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan BKD Kabupaten Sidoarjo.

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	,826	,682	,662	2,224

Sumber: Data primer (diolah penulis dari SPSS) 2023

b. Uji t (Parsial)

Proses pemeriksaan untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan atau secara parsial pada variabel dependen (Y). Dengan tingkat signifikansi 5%/alpha 0,05, uji t dilakukan. Selama memenuhi persyaratan berikut:

- Bila t-hitung < t-tabel maka, pada sig = 0,05
- Bila t-hitung > t-tabel maka, pada sig = 0,05

Hasil ujinya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Model	Unstandardized Coefficient	Standardized Beta	t	Sig		
					B	Std. Error
1	Constant	6.752	3.648	1.851	.071	
	Etika Kerja	.266	.106	.288	2.513	.015
	Kompetensi	.322	.121	.258	2.673	.010
	Motivasi Kerja	.310	.081	.434	3.822	.000

Sumber: Data primer (diolah penulis dari SPSS) 2023

Hipotesis diterima jika t-hitung > t-tabel sehingga dapat disimpulkan :

- Hasil uji t variabel Etika Kerja terhadap kinerja karyawan, Hipotesis Ho berbunyi sebagai berikut: : Menurut hasil uji t variabel Etika Kerja, diperoleh t-hitung 2,513 > t-tabel 2,011, nilai sig 0,015 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Etika Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo (BKD) Kabupaten Sidoarjo.
- Hasil uji t variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan, Hipotesis Ho berbunyi sebagai berikut: : Menurut hasil uji t variabel Kompetensi, diperoleh t-hitung 2,673 > t-tabel 2,011, nilai sig 0,010 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo (BKD) Kabupaten Sidoarjo.

3. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, Hipotesis H_0 berbunyi : Hasil uji t variabel Motivasi Kerja, diperoleh nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 3,822 > t\text{-tabel } 2,011$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat ditarik kesimpulan variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Kabupaten Sidoarjo.

c. Uji F (Simultan)

Digunakan dalam penelitian guna menentukan keberadaan pengaruh simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Tingkat signifikansi penelitian adalah 0,05 dan didasarkan pada kondisi berikut:

- a. H_0 diterima jika $F\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka $\text{sig} = 0,05$
- b. H_0 ditolak jika $F\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka $\text{sig} = 0,05$

Hasil Pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Model		Sun of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.336	3	166.112	33.599	.000 ^b
	Residual	232.369	47	4.944		
	Total	730.706	50			

Sumber: Data primer (diolah penulis dari SPSS) 2023

Menurut hasil uji f, variabel bebas etika kerja, teamwork, dan variabel terikat dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi secara bersama. Hasil uji menunjukkan bahwa $f\text{ hitung} > f\text{ tabel}$, yaitu $33,599 > 2,80$; H_0 ditolak, dan H_4 diterima dengan nilai signifikan 5%.

Pembahasan

Secara statistik, hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama atau secara bersamaan. Sebaliknya, Variabel dependen (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen (X) secara parsial. Ini adalah hasil penjelasan masing-masing:

1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis penelitian menunjukkan variabel etika mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, seperti yang ditunjukkan karena $\text{sig } 0,015 < 0,052$, dan nilai $t\text{-hitung } 513 > t\text{-tabel } 2,011$. Dengan demikian, Variabel etika kerja (X1) berdampak positif pada kinerja karyawan (Y). Hipotesis pertama, "Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai"

Ini menunjukkan bahwa standar etika di tempat bekerja sangat penting bagi suatu instansi untuk mengetahui apakah karyawannya puas dengan pekerjaan mereka. Organisasi tidak dapat berkembang dan memperoleh pangsa pasar jika tidak memiliki kinerja yang baik dan komitmen yang tinggi dari karyawannya.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis penelitian menunjukkan variabel etika mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, seperti yang ditunjukkan karena $\text{sig} 0,010 < 0,05$, dan nilai $t\text{-hitung } 2,673 > t\text{-tabel } 2,011$. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat dianggap sebagai "Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai".

Hasilnya menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi yang baik. Dengan demikian, jika BKD Kabupaten Sidoarjo ingin meningkatkan kinerja pegawainya, mereka harus mempertimbangkan kompetensi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis penelitian menunjukkan variabel etika mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, seperti yang ditunjukkan karena $\text{sig}0,000 < 0,05$ dan, nilai $t.\text{hitung } 3,822 > t.\text{tabel } 2,011$. Dengan demikian, Variabel motivasi kerja (X3) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis pertama, "Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan"

Hasilnya menjelaskan bahwa motivasi kerja yang baik mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi, jika BKD Kabupaten Sidoarjo ingin meningkatkan kinerja pegawainya, mereka harus mempertimbangkan faktor-faktor motivasi kerja.

4. Pengaruh Etika Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uji f didapatkan Etika Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil menunjukkan bahwa $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, yaitu $33,599 > 2,80$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada signifikan 5%. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas Etika Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.

Hipotesis yang diterima adalah bahwa "Etika Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo." Menurut uji koefisien determinasi (R^2) yang telah dijelaskan di atas, etika kerja, kompetensi, dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 34%, dan 66% adalah variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis penulis terkait Pengaruh Etika Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKD pemerintah Kabupaten Sidoarjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Etika Kerja mempengaruhi kinerja pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo secara signifikan secara parsial, menurut hasil uji t (parsial).
2. Variabel Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo secara signifikan secara parsial, menurut hasil uji t (parsial).
3. Variabel Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo secara signifikan secara parsial, menurut hasil uji t (parsial).
4. Menurut hasil uji f (simultan), variabel bebas Etika Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikan pada variabel Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo.

Ucapan Terima Kasih

Dengan sepenuh hati dan dengan rendah hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada UNTAG Surabaya sebagai tempat untuk mengejar cita-cita dan juga berterima kasih kepada BKD Kabupaten Sidoarjo telah memberikan izin untuk penelitian atas kinerja pegawai. Penulis sadar bahwa pembuatan jurnal ini tidak akan berhasil tanpa dukungan dari pegawai

BKD Kabupaten Sidoarjo sebagai responden. Bimbingan dan dorongan dari Bapak Dr. Riyadi Nugroho, MM sebagai dosen pembimbing, serta saran berharga dari berbagai pihak secara material dan spiritual.

Daftar Pustaka

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Agung Budiando¹, Y. P. (2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1-5.
- Aldo Herlambang, G. M. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-8.
- Gultom, D. K. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 176-184.
- I Wayan Putra, I. G. (2022). Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 678-687.
- Ilman Ataunur, E. A. (2015). PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADARO ENERGY TBK. *Telaah Bisnis*, 135-150.
- Lian Cantika Dwi Pratiwi, A. B. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1-6.
- Ni Kadek Ayu Dwiyanti¹, K. K. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen*, 121-130.
- Ni Wayan Widnyani, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita*, 319-334.
- Raditya Rachman¹, S. R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 2239-2249.
- SETIA TJAHYANTI, N. C. (2020). KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HUMAN RESOURCES AND FACILITY MANAGEMENT DIRECTORATE. *MEDIA BISNIS*, 127-132.
- Silfi Ajeng Sadela¹, A. H. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MULIA JAYA KOTA SURABAYA. 1-9.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Dewi, Sari, A. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin, Etika Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentosa Prima Utama. *Scientia Journal*, 3(2).
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
<https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Gardjito, A. H., Al Musadleq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.
- Kerja, P. E., & Dan, D. K. (1945). *MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV . MULIA JAYA KOTA SURABAYA*.
- Kompetensi, P., Kerja, M., Bank, K., Kompetensi, P., Kerja, M., Cantika, L., Pratiwi, D., Sulistiyo, A. B., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2016). *Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi Performance and BNI Syariah Muamalat Jember Branch And Banyuwangi*).
- Laia, S., Reaksi, Z., & H, F. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 246–257.
- Mahmudah, N. R., & Asytuti, R. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 1–13.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Putra, I. W., Kawiana, I. G. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 678–687.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero). *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Sari, D. R., Hariyanto, D., Fatmawati, & Rochmawati, L. (2020). Pengaruh Manajemen Waktu, Budaya Kerja, dan Etika Kerja Personel ACO terhadap Keselamatan Penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Surabaya. *Jurnal Teknologi Penerbangan (APPROACH)*, 4(1), 11–21.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). *Pengetian Kopemtensi ,Kepuasan Kerja,Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. 5(3), 248–253.
- TJAHYANTI, S., & CHAIRUNNISA, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management

Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>

Wibisana, R. A., & Noormansyah, I. (2020). Pengaruh Internet Financial Reporting Dan Good Coporate Governance Terhadap Frekuensi Perdagangan Saham Perusahaan (Studi Empiris Terhadap Perusahaan Manufaktur Sub-sektor Makanan dan Minuman yang terdaftar di BEI periode 2017-2019). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1–18. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/994>