

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian langsung dengan menyebar angket yang diajukan kepada karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Kemudian peneliti mengolah data hasil jawaban angket tersebut. Berdasarkan analisis dan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0, maka tujuan selanjutnya yang akan dikemukakan oleh peneliti adalah untuk menjelaskan :

A. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

Dari hasil uji hipotesis pertama yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan Uji T, maka dapat diketahui bahwa dari perhitungan koefisien regresi diperoleh dengan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $1,136 < 1,692$ dan nilai Sig. $> 0,05$ yaitu $0,264 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Koefisien regresi diperoleh dengan tingkat signifikan lebih besar dari α dan nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.

Dikatakan berpengaruh variabel tersebut karena nilai koefisien beta adalah positif, serta ada juga yang mengatakan, apabila pada sampel ada hubungan positif dan setelah diuji signifikan berada ada wilayah H_0 (menerima H_0), maka pada populasi

Ada hubungan yang positif tapi tidak signifikan.⁸² Hasil penelitian yang tidak signifikan maka artinya adalah data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara variabel X dan Y, dan bukan berarti tidak berpengaruh terhadap variabel Y, melainkan tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh etos kerja saja, tetapi masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*) secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, maka dengan begitu ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.⁸³

Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Mouren Bawelle⁸⁴ dengan judul “ *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*”. Dalam penelitian ini hasil uji t, diperoleh nilai t sebesar 2,467 dan nilai sig lebih kecil dari alfa, sehingga

⁸² Ali Maulidi, AC, MA. *Teknik Belajar Statistika*....., hal.86.

⁸³ Rismawati, Mattalata, *Evaluasi Kinerja*.....hal. 3.

⁸⁴ Mouren Bawelle, Jantje Sepang, *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*, *Jurnal EMBA* Vol. 4 No. 5, 2016.

menunjukkan variabel etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

Hasil uji hipotesis kedua yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan Uji T, maka dapat diketahui bahwa dari perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,073 < 1,692$ dan nilai $Sig. > 0,05$ yaitu $0,291 > 0,05$. Yaitu nilai signifikan berada di atas taraf α , dan nilai koefisien beta adalah positif, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh jurnal yang dilakukan oleh Rompas,⁸⁵ Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan tetapi hal ini harus diperhatikan oleh pemimpin untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Yang

⁸⁵ Goverd Adler Clinton Rompas, Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara, *Jurnal EMBA Vol.6 No. 4, September 2018*.

membedakan dari penelitian ini adalah objek penelitian serta salah satu variabel bebas.

Tetapi hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian ini dilakukan oleh Hapid dan Sunarwan⁸⁶ “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Financia Multi Finance Palopo”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari pengujian hasil hipotesis berpengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 25.796 dengan signifikan 0,000. Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Financia Multi Finance Palopo.

C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

Hasil uji hipotesis ketiga yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan Uji T, maka dapat diketahui bahwa dari perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu $3,130 > 1,692$ dan nilai Sig. < 0,05 yaitu $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dalam hal tersebut ada pengaruh yang sangat signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang diterapkan karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri yaitu mampu bekerja secara teratur, tekun, secara terus-menerus

⁸⁶ Hapid, Acep Rochmat Sunarwan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo, *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol. 01 No. 02, 2014

dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain itu karyawan siap menerima sanksi apabila melanggar aturan tersebut.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Sinambela,⁸⁷ disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rompas,⁸⁸ dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara” dalam penelitian menunjukkan bahwa hasil uji persial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diperoleh hasil bahwa t hitung lebih besar dari t table. Dari hasil koefisien menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665. Yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

⁸⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*hal. 358

⁸⁸ Goverd Adler Clinton Rompas, Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara, *Jurnal EMBA Vol.6 No. 4, September 2018*.

D. Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

Hasil uji hipotesis keempat yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan Uji F bahwa ada pengaruh secara simultan antara etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri . hal ini diunjukkan dengan H_0 ditolak H_1 diterima didapatkan nilai F hitung sebesar 5.586 dan signifikansi F sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 (dengan menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$).

Hal ini berarti bahwa dengan etos kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang maksimal akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Yang kedepannya diharapkan kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri selalu meningkat, sehingga dapat terciptanya suasana yang nyaman dan tenang dalam kinerja karyawan.

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.⁸⁹ Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seorang pemimpin pada saat mereka mencoba memengaruhi perilaku orang lain (bawahan).⁹⁰ Menurut Linna, Kepemimpinan memegang peranan yang penting untuk mempengaruhi dan

⁸⁹Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, "Pengaruh Etos Kerjahal. 153.

⁹⁰ Joko Widodo, *Learning Organisation*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2007), hal. 10.

menggerakkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁹¹ Sedangkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁹² Menurut Lijan Poltak Sinambela, kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.⁹³

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

⁹¹Linna Fitri Murtiningsih, dkk, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan.....hal. 157.

⁹²Amiartuti Kusmaningtyas, *Kinerja Karyawan*.....hal. 37.

⁹³Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*hal. 480.