



Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang

Simamora Intan Cahaya Beta^{1*}, Rifqah Harahap², Maduma Sari Sagala³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi : intansimamora613@gmail.com

Abstract. *The problem in this study is employee performance at the Sidikalang District Court, where performance is suboptimal, and there are indications of a lack of work ethic and competence in several aspects. The purpose of this study is to determine the influence of competence and work ethic on employee performance at the Sidikalang District Court. This study used quantitative methods. The population and sample were 35 employees at the Sidikalang District Court. Sampling was conducted using a saturated sampling technique. Data sources in this study were primary and secondary data. Data collection methods in this study included observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis used multiple linear regression, with hypothesis testing (partial test, simultaneous test, coefficient of determination test) at the Sidikalang District Court. Data processing was performed using SPSS version 25. The results of the multiple linear regression test are $Y = 1.332 + 0.415X_1 + 0.345X_2 + e$ which shows that competence and work ethic will improve employee performance. The results of the partial test (t-test) show that competence has a positive and significant effect on employee performance where it can be seen $t_{count} = 3.057 > t_{table} 2.036$. And the work ethic variable also has a positive and significant effect on employee performance where it can be seen $= 2.605 > t_{table} 2.036$. The results of the simultaneous test (F test) can be seen the F count value $= 96.771 > t_{table} 3.29$, meaning that together competence and work ethic have a positive and significant effect on employee performance. The results of the determination coefficient with a correlation regression value of 0.849 (84,90%), so it can be said that 84,90 % of the variation of the independent variables, namely competence and work ethic in the model, explains the employee performance variable at the Sidikalang District Court while the remaining 15,1% is explained by other variables.*

Keywords: Competence; Employee Performance; Multiple Linear Regression; Sidikalang District Court; Work Ethic.

Abstrak. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Sidikalang di mana kinerja kurang maksimal, serta adanya indikasi kurangnya etos kerja dan kompetensi pada beberapa aspek. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian adalah pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang sebanyak 35 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kusioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji hipotesis (uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi) di Pengadilan Negeri Sidikalang, Pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil uji regresi linear berganda yaitu $Y = 1,332 + 0,415X_1 + 0,345X_2 + e$ yang menunjukkan kompetensi dan etos kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana dapat dilihat $t_{hitung} = 3,057 > t_{tabel} 2,036$. Serta variabel etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di mana dapat dilihat $= 2,605 > t_{tabel} 2,036$. Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat nilai $F_{hitung} = 96,771 > t_{tabel} 3,29$, artinya secara bersama sama kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,849 (84,90%), sehingga dapat dikatakan bahwa 84,90% variasi variabel bebas yaitu kompetensi dan etos kerja pada model menjelaskan variabel kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Sidikalang sedangkan sisanya sebesar 15,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Etos Kerja; Kompetensi; Kinerja Pegawai; Pengadilan Negeri Sidikalang; Regresi Linear Berganda.

1. PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting dalam menunjukkan aktifitas instansi. Potensi yang ada pada setiap sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut As'ad (Ansory dan Indrasari, 2018:120).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. baik perusahaan itu milik pemerintah ataupun swasta menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka perlu kinerja yang lebih dan lebih efisien.

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja menurut (Sedarmayanti 2022). Menurut Amstrong dalam priansa (2018:253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai ,yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi,yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Selain kompetensi, kinerja tidak terlepas dari pengaruh etos kerja. Menurut Anoraga dalam Priansa (2018:282) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Kinerja pegawai negeri merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan. Untuk dapat memberikan pelayanan kepada publik, maka pegawai harus dapat meningkatkan kinerjanya.

Kantor Pengadilan Negeri Sidikalang merupakan suatu instansi yang melaksanakan sistem peradilan berupa memeriksa,mengadili dan pelayanan di Pengadilan Negeri Sidikalang, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Kantor Pengadilan Negeri Sidikalang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi

itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan, pembinaan, dibawah naungan Mahkamah Agung.

Pengadilan Negeri Sidikalang Mempekerjakan pegawai sebanyak 35 pegawai, maka peneliti mengambil sampel pegawai sebanyak 35 orang pada perusahaan Pengadilan Negeri Sidikalang. Dimana ketua pengadilan 1 orang wakil ketua 1 orang sekertaris 1 orang hakim 7 orang panitera 1 orang panitera muda pidana 1 orang panitera perdata 1 orang panitera hukum 1 orang panitera pengganti 2 orang jurusita 2 orang bagian kepegawaian 3 orang bagian umum 6 orang bagian hukum 4 orang bagian perdata 4 orang.

Dari observasi yang dilakukan, beberapa pegawai mengisi waktu kerja dengan berdiskusi masalah yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, ataupun keluar kantor untuk urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat juga masih ada sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh- sungguh, ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan. Kejujuran pegawai masih kurang, sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan dan hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, sementara mata fokus ke halaman media sosial.

Kompetensi juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perangkat daerah akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan kompetensi Perangkat daerah yang memadai sehingga nantinya dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

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. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Martin dalam priansa (2018:254) menyatakan bahwa kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai kedalam pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan kinerja yang baik.

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 43/KEP/2001 tanggal 20 Juli 2001 dinyatakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kompetensi Pegawai yang terdiri dari

pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi, diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, Kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Selain itu etos kerja juga salah satu bentuk Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik tentu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan bekerja keras, bertanggung jawab, berdedikasi, jujur, disertai kecakapan dan kemauan keras.

Menurut hasil observasi etos kerja yang peneliti lakukan pada pegawai pengadilan Negeri Sidikalang dapat disimpulkan bahwa adanya dugaan terkait etos kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang yang disebabkan oleh kurang nya kreatifitas yang tinggi dalam bekerja ,Semakin rendahnya etos kerja maka akan menghambat peningkatan kinerja pegawainya.

Permasalahan Etos kerja pada Pengadilan Negeri Sidikalang perlu memastikan bahwa pegawai memiliki kinerja yang memadai untuk mengoperasikan dan memelihara teknologi baru. Jika kompetensi, Etos kerja dan kinerja tidak cukup baik, maka hal ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian kinerja yang berdampak pada produktivitas dan kualitas, maka dari itu Pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang kinerjanya masih cukup dan kurang efesien.

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik maka diperlukan kompetensi dan etos kerja yang baik, Akibat dari kurangnya kinerja dari pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang sehingga menyebabkan penurunan pencapaian kinerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah 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.

Sutrisno (2017:203), mendefinisikan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Etos Kerja

Anoraga dalam Priansa (2018:134), menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu – individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Cherrington dalam Priansa (2018 :145), menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya.

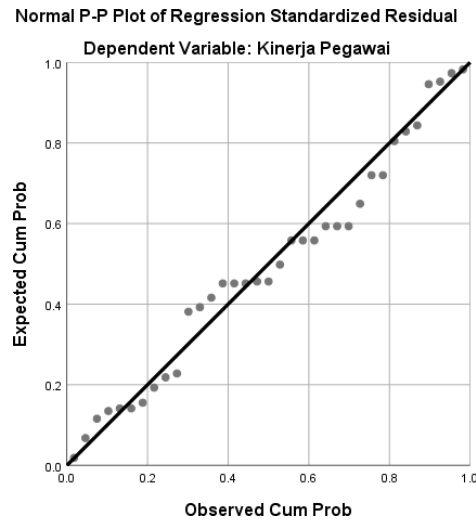
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan juni 2025. Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Negeri Sidikalang Berdasarkan tempat/lokasi penelitian peneliti ini berada di jl.Ahmad Yani No.133, Batang Beruh, kec Sidikalang, kabupaten Dairi ,Sumatera Utara 22212. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Pengadilan Negeri Sidikalang terdapat 35 pegawai. Pengambilan sampel yang digunakan penelitian adalah keseluruhan pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang, teknik pengambilan sampel jenuh. Dalam pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan sumber data primer dan sekunder, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Penelitian

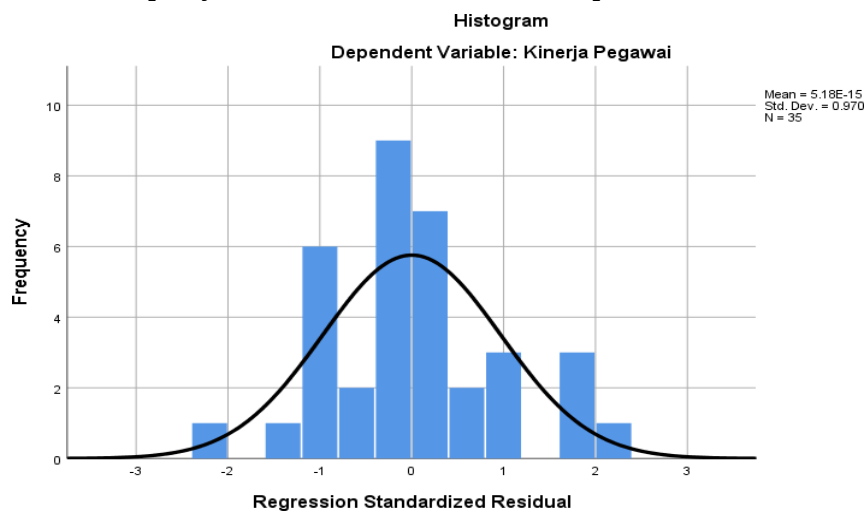
Hasil Uji Normalitas



Grafik 1. P Plot Uji Normalitas.

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Grafik 1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.



Grafik 2. Histogram Uji Normalitas.

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Hasil uji normalitas pada data dengan melihat grafik histogram atas menunjukkan bahwa grafik histogram berbentuk seperti lonceng dan memiliki kecembungan ditengah dan tidak mering ke kanan maupun miring ke kiri, sehingga mengindikasikan bahwa residual data telah berdistribusi secara normal. Selanjutnya dilakukan Uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji ini sering digunakan dalam analisis data untuk mengevaluasi normalitas data sebelum melakukan uji parametrik. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Satu Sampel (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*). Test ini digunakan untuk menguji apakah suatu sampel data berasal dari distribusi normal. Adapun hasil uji Uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		35
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,12427958
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,118
	<i>Positive</i>	0,118
	<i>Negative</i>	-0,092
<i>Test Statistic</i>		0,118
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Adapun dasar pengambilan keputusan uji normalitas dalam *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data dalam penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan data dalam penelitian tidak berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau sig. 0,200 > 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikonieritas.

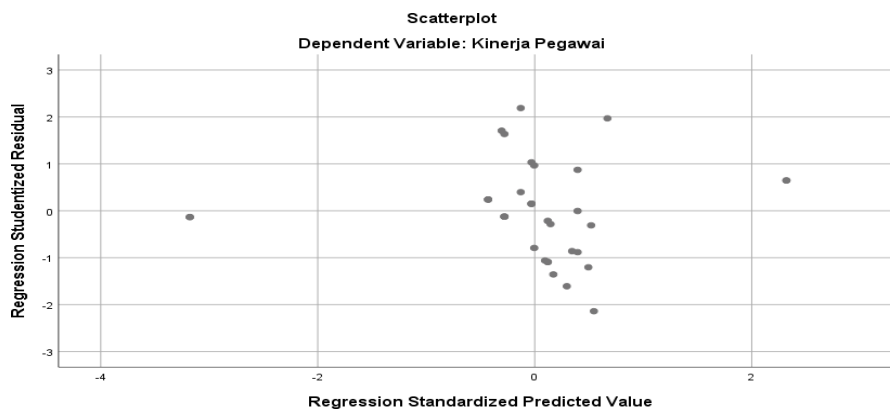
Coefficients ^a								Collinearity Statistics	
		<i>n</i> standardized Coefficients	<i>Standardized</i> Coefficients						
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Model									
1	(Constant)	1,332	2,283		0,584	0,564			
	Kompetensi	0,415	0,136	0,511	3,057	0,004	0,1596	2,93	
	Etos Kerja	0,345	0,132	0,435	2,605	0,014	0,1596	2,93	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 2 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1, yaitu untuk variabel kompetensi X_1 , nilai *tolerance* $0,159 > 0,1$ nilai VIF sebesar $6,293 < 10$. Kemudian untuk variabel etos kerja X_2 nilai *tolerance* $0,159 > 0,1$ nilai VIF sebesar $6,293 < 10$, Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Grafik 3. Hasil Uji Heterokedastisitas.

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Grafik 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Hasil Uji Statistik

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda.

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,332	2,283		0,584	0,564
Kompetensi	0,415	0,136	0,511	3,057	0,004
Etos Kerja	0,345	0,132	0,435	2,605	0,014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1,332 + 0,415X_1 + 0,345X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

- Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,332 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model akan mengalami peningkatan kinerja pegawai sebesar 1,332 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kompetensi dan etos kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,332 satuan.
- Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,415 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi sebesar 0,415 yang menunjukkan bahwa ketika kompetensi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,415 satuan.
- Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,345 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel etos kerja sebesar 0,345 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika etos kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,345 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t_{hitung} .

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,332	2,283		0,584	0,564
Kompetensi	0,415	0,136	0,511	3,057	0,004
Etos Kerja	0,345	0,132	0,435	2,605	0,014

d. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai signifikansinya untuk variabel kompetensi (0,004) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,057 > t_{tabel} 2,03693$ ($n-k=35-3=32$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Sidikalang.
- Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,014) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,605 > t_{tabel} 2,03693$ ($n-k=35-3=32$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Sidikalang.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F).

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	259,767	2	129,88396,711		0,000 ^b
Residual	42,976	32	1,343		
Total	302,743	34			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

b. *Predictors:* (Constant), Etos Kerja, Kompetensi

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000 dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 96,771 > F_{tabel} 3,29$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k, 35-3=32$). Berdasarkan hasil di peroleh maka H_0 di tolak dan H_a di terima untuk variabel kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *independen* yaitu kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Sidikalang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,926 ^a	0,858	0,849	1,159

a. *Predictors:* (Constant), Etos Kerja, Kompetensi

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh :

- 1) Nilai regresi korelasi sebesar 0,926 artinya secara bersama-sama kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Sidikalang memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
- 2) Nilai R Square (R^2) = 0,858, artinya 85,8% variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan secara bersama sama oleh variabel kompetensi dan etos kerja
- 3) Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *Adjusted R Square*. Dimana nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,849 (84,90%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 84,90% variasi variabel bebas yaitu kompetensi dan etos kerja pada model dapat menjelaskan variabel terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Sidikalang, sedangkan sisanya sebesar 15,10% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kepribadian, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, dan komunikasi.
- 4) *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan standard deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1,159. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada pembahasan sebelumnya, diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,057 > t_{tabel} 2,03693$. Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang.

Temuan ini diperkuat dengan merujuk pada teori kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo (2016), yang mana kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam konteks Pengadilan Negeri Sidikalang, penguasaan aspek-aspek ini mulai dari pemahaman hukum yang mendalam, keterampilan komunikasi, hingga integritas dan etika kerja akan secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan hukum, kecepatan penanganan kasus, dan akurasi putusan. Koefisien

regresi sebesar 0,415 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,415 satuan, menyoroti dampak nyata dari pengembangan kompetensi pada produktivitas dan efektivitas kerja.

Penelitian terdahulu banyak yang mendukung temuan ini. Salah satunya Ronia Mukran dkk (2024) menunjukkan bahwa kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) adalah pendorong utama kinerja pegawai. Demikian pula, Suryanti Eni (2018) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan argumen bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan relevan cenderung lebih produktif dan efektif dalam menyelesaikan tugas. Konsistensi hasil ini lintas berbagai penelitian dan konteks organisasi memperkuat validitas temuan bahwa kompetensi bukan sekadar atribut, melainkan aset krusial yang harus dimiliki dan dikembangkan secara berkelanjutan oleh pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Dalam konteks organisasi, investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, atau pengalaman kerja akan berkontribusi pada peningkatan modal manusia organisasi. Peningkatan modal manusia ini pada gilirannya akan tercermin dalam peningkatan kinerja individu dan kolektif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Pengadilan Negeri Sidikalang, dengan menaruh perhatian pada kompetensi, secara tidak langsung telah mengimplementasikan prinsip-prinsip Human Capital Theory.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi Pengadilan Negeri Sidikalang. Mengingat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja, manajemen harus memprioritaskan program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Ini bisa berupa pelatihan teknis untuk meningkatkan keahlian hukum, pelatihan lunak (*soft skills*) seperti komunikasi dan manajemen waktu, atau program pengembangan kepemimpinan. Investasi dalam kompetensi tidak hanya akan meningkatkan kinerja individual, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada keunggulan dan profesionalisme, yang sangat penting untuk integritas dan efektivitas sistem peradilan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil statistik sebelumnya, pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,605 > t_{tabel} 2,03693$. Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang. Ini

mengindikasikan bahwa semakin kuat etos kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka tampilkan. Temuan ini menegaskan peran krusial etos kerja, bukan hanya sebagai nilai personal, tetapi juga sebagai pendorong kinerja yang terukur dalam lingkungan organisasi publik.

Merujuk pada konsep etos kerja bagaimana nilai-nilai tertentu (seperti disiplin, kerja keras, dedikasi, dan rasionalitas) dapat membentuk perilaku individu dan kolektif yang produktif (Jansen Sinamo, 2018). Dalam konteks modern, etos kerja diartikan sebagai seperangkat nilai dan keyakinan yang membentuk sikap individu terhadap pekerjaan, termasuk komitmen, tanggung jawab, inisiatif, dan keinginan untuk mencapai hasil terbaik. Bagi pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang, etos kerja yang tinggi berarti dedikasi terhadap keadilan, ketelitian dalam proses hukum, dan pelayanan prima kepada masyarakat. Koefisien regresi sebesar 0,345 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan etos kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,345 satuan, menggambarkan dampak nyata dari komitmen intrinsik terhadap kualitas kerja.

Penelitian terdahulu oleh, Christoffel Kojo (2019) menemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor BUMN, menekankan pentingnya komitmen dan tanggung jawab. Konsistensi temuan ini lintas berbagai konteks organisasi baik swasta maupun publik menunjukkan bahwa etos kerja bukan sekadar fenomena budaya, melainkan fondasi perilaku profesional yang esensial untuk produktivitas dan efektivitas di tempat kerja. Etos kerja yang kuat mencerminkan keyakinan individu bahwa kerja keras dan dedikasi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (ekspektasi upaya kinerja), dan bahwa kinerja yang baik tersebut akan membawa hasil positif (ekspektasi kinerja hasil). Oleh karena itu, pegawai dengan etos kerja yang tinggi akan cenderung memiliki motivasi internal yang kuat untuk berprestasi, yang pada akhirnya termanifestasi dalam kinerja yang unggul.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang substansial bagi manajemen Pengadilan Negeri Sidikalang. Mengingat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja, organisasi perlu mengidentifikasi dan mempromosikan nilai-nilai yang membentuk etos kerja positif. Ini bisa dilakukan melalui program internalisasi nilai, pembinaan, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan etos kerja tinggi. Investasi dalam pengembangan etos kerja tidak hanya akan meningkatkan kinerja individual, tetapi juga akan memperkuat integritas dan kredibilitas institusi peradilan secara keseluruhan, memastikan pelayanan hukum yang profesional dan berdedikasi.

Pengaruh Kompetensi dan etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun hasil perolehan uji regresi pada penelitian ini, secara simultan (Uji F) atau secara serempak variabel bebas yaitu kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Dimana nilai $F_{hitung} = 96,771 > F_{tabel} 3,29$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *independen* yaitu kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang. Ini berarti bahwa ketika kedua variabel independen ini bekerja sinergis, dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai akan sangat substansial. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam memahami dan meningkatkan kinerja, di mana pengembangan kapabilitas individu (kompetensi) harus berjalan beriringan dengan pembentukan sikap dan nilai-nilai positif (etos kerja).

Pembahasan ini dapat diperkuat dengan menggunakan Teori Sumber Daya Manusia (*Human Resource Theory*) yang menekankan bahwa sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam sebuah organisasi (Dessler, G., 2020). Dalam konteks ini, kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) adalah investasi yang meningkatkan kapabilitas individual, sementara etos kerja (dedikasi, tanggung jawab, dan disiplin) adalah sikap yang mendorong pemanfaatan kapabilitas tersebut secara optimal (Busro, M., 2018).

Ketika pegawai di Pengadilan Negeri Sidikalang dibekali dengan kompetensi yang relevan dan juga memiliki etos kerja yang kuat, mereka tidak hanya mampu menyelesaikan tugas secara efektif tetapi juga melakukannya dengan integritas dan komitmen tinggi. Nilai konstanta 1,332 mengindikasikan bahwa bahkan tanpa kontribusi langsung dari kompetensi dan etos kerja (diasumsikan nol), ada faktor-faktor lain yang masih dapat memberikan peningkatan kinerja rata-rata, namun yang lebih penting, peningkatan kedua variabel ini secara bersamaan akan secara signifikan meningkatkan kinerja.

Penelitian terdahulu secara konsisten mendukung sinergi antara kompetensi dan etos kerja dalam mendorong kinerja. Penelitian terdahulu oleh Uswatun Hasanah, (2020) menemukan bahwa kombinasi kompetensi dan etos kerja secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga pemerintahan. Demikian pula, M. Ilham Ramadhan¹ Hamid Halin, dan Fauziah Afriyani (2024) juga mengidentifikasi bahwa kedua faktor ini merupakan pendorong utama kinerja yang optimal. Keselarasan antara karakteristik individu (kompetensi dan etos kerja) dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja yang superior. Tingginya nilai korelasi regresi sebesar 0,926 menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kompetensi dan etos kerja memberikan kontribusi

yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Sidikalang, menandakan hubungan yang hampir sempurna.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,849 atau 84,90% adalah indikator yang sangat kuat mengenai daya prediksi model penelitian ini. Angka ini menyiratkan bahwa variasi dalam kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang sebesar 84,90% dapat dijelaskan oleh kompetensi dan etos kerja secara simultan. Ini merupakan persentase yang sangat tinggi dalam penelitian sosial, menunjukkan bahwa kedua variabel ini adalah penentu kinerja yang dominan. Sisa 15,10% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kepribadian, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, dan komunikasi. Meskipun demikian, fakta bahwa kompetensi dan etos kerja menyumbang sebagian besar varians menunjukkan fokus strategis yang tepat.

Implikasi dari temuan ini sangat signifikan bagi Pengadilan Negeri Sidikalang. Strategi pengembangan sumber daya manusia harus difokuskan pada penguatan kedua aspek ini secara terintegrasi. Ini bukan hanya tentang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan teknis, tetapi juga menanamkan dan memperkuat nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan integritas yang membentuk etos kerja. Misalnya, program pelatihan dapat dirancang tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan hukum, tetapi juga untuk membentuk sikap proaktif dan pelayanan prima.

Ukuran *Standard Error of the Estimated (SEE)* sebesar 1,159 memberikan informasi penting tentang akurasi model. Semakin kecil nilai SEE, semakin baik model dalam memprediksi kinerja. Meskipun ada sedikit kesalahan prediksi (1,159), nilai ini relatif rendah mengingat skala pengukuran, mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun cukup presisi dan dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antara variabel. Hal ini menambah kepercayaan terhadap kekuatan prediktif model yang dihasilkan dari penelitian ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa investasi pada peningkatan kompetensi dan pembentukan etos kerja yang kuat merupakan strategi yang sangat efektif dan esensial untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Sidikalang. Pendekatan simultan ini akan menciptakan tim yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki dedikasi dan integritas tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kredibilitas lembaga peradilan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan : (1) Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) untuk variabel harga 0,004 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 0,057 > t_{tabel} 2,03693$. Investasi dalam kompetensi tidak hanya akan meningkatkan kinerja individual, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada keunggulan dan profesionalisme, yang sangat penting untuk integritas dan efektivitas sistem peradilan. (2) Secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,605 > t_{tabel} 2,03693$. Investasi dalam pengembangan etos kerja tidak hanya akan meningkatkan kinerja individual, tetapi juga akan memperkuat integritas dan kredibilitas institusi peradilan secara keseluruhan, memastikan pelayanan hukum yang profesional dan berdedikasi. (3) Terdapat pengaruh kompetensi dan etos kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Dimana nilai $F_{hitung} = 96,771 > F_{tabel} 3,29$. Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,849 (84,90%). Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa investasi pada peningkatan kompetensi dan pembentukan etos kerja yang kuat merupakan strategi yang sangat efektif dan esensial untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Sidikalang.

Saran

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut : (1) Bagi Manajemen Pengadilan Negeri Sidikalang, untuk secara konsisten dan terintegrasi memprioritaskan program pengembangan kompetensi dan penguatan etos kerja bagi seluruh pegawainya. Strategi ini dapat diimplementasikan melalui pelatihan teknis hukum yang berkelanjutan, pengembangan soft skills (seperti komunikasi dan manajemen waktu), serta internalisasi nilai-nilai integritas, disiplin, dan dedikasi melalui program pembinaan dan apresiasi. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa pegawainya tidak hanya cakap secara profesional tetapi juga memiliki komitmen tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan menjaga kredibilitas institusi peradilan. (2) Bagi pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang berupaya disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kompetensi, senantiasa memiliki etos kerja yang positif, sehingga dapat memberikan pelayanan secara

prima dan konsisten sehingga kinerja meningkat. (3) Bagi peneliti selanjutnya menjadikan penelitian ini sebagai masukan terkait pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai (SDM) suatu perusahaan maupun organisasi sesuai dengan lokasi dan jenis organisasi yang dijadikan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-1). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Eni Suryanti. (2020). Pengaruh etos kerja, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ungaran Timur. Jurnal Bisecer, 3(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.700>
- Ginting, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumnas Regional 1 Medan (Skripsi, Universitas Medan Area).
- Hardiansyah, R. O. (2017). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang (Strata Satu, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). Analisis laporan keuangan (Revisi). PT Rajagrafindo Persada. Jurnal Maneksi, 12(3), September 2023.
- Lubis, S. A. (2018). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis Deli Serdang Sumatra Utara.
- Mukran, R., & Rifqi, M. A. N. (2024). Pengaruh kompetensi, etos kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS), 4(5), 1230-1237. <https://doi.org/10.47233/jebs.v4i5.2114>
- Priansa, D. (2014). Perencanaan dan pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sembodo, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mageta. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Sinamo, J. (2018). Etos kerja profesional. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Uswatun, H., Retnowati, A. N., & Saberina, S. (2020). Pengaruh etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja PNS di Sekretariat Pemerintah Daerah Purwakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 19(1). <https://doi.org/10.37278/insearch.v19i1.482>
- Wibowo, A. (2020). Manajemen kinerja: Panduan praktis untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Rajawali Press.