



Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor

Jeniver Olivia Aring

Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 23 Agustus 2023

Revised: 28 Agustus 2023

Accepted: 8 September 2023

Performance is the result of work achieved by employees based on job requirements. A job has certain requirements so that it can be carried out to achieve goals which are also known as work standards. The results of work are things that are obtained by an employee in carrying out the work according to the requirements or performance standards. An employee is said to be successful in carrying out his work or having good performance, if the work results obtained are higher than the performance standards. To know this, it is necessary to evaluate the performance of each employee in an agency. Performance problems certainly can not be separated from the process results and usability. Performance itself means a work result that can be achieved by a person or group of people in an organization, according to their respective authorities and responsibilities, in order to achieve organizational goals. This study aims to determine the effect of work ethic, participatory leadership and work environment on employee performance at the Alor Barat Laut District Office, Alor Regency, both partially and simultaneously. This type of research is quantitative research with data collection techniques, namely observation, interviews, and documentation studies. This study uses population primary data and samples are employees at the Alor Barat Laut District Office, Alor Regency, totaling 22 people. And the sampling technique in this study is a saturated sample. The statistical method used in this study is multiple linear regression. The results of this study indicate that: (1). the work ethic variable affects the performance of employees at the Alor Barat Laut District Office, Alor Regency. This is evidenced by the significance value of the t test of 0.001 or 0.1% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5%. (2). variable Participatory Leadership has a positive effect on employee performance at the Alor Barat Laut District Office, Alor Regency. This is evidenced by the significance value of the t test of 0.004 or 0.4% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5%. (3). Work Environment variables have a positive effect on employee performance at the Alor Barat Laut District Office, Alor Regency. This is evidenced by the significance value of the t test of 0.024 or 2.4% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5%. (4). simultaneously variable work ethic. Participatory leadership and work environment have a positive effect on employee performance at the Alor Barat Laut District Office, Alor Regency. This is evidenced by the significant value of the F test of 0.000 or 0.00% where this value is smaller than the alpha value which is equal to 0.05 which is 5%. (5) variable work ethic. Participatory leadership and work environment have an effect on employee performance by 76.6%. while the remaining 23.4% is influenced by other factors that have not been examined in this study.

Keywords: Work Ethic, Participatory Leadership Work Environment F and Employee Performance

(*) Corresponding Author: Rodriguez13Aring@gmail.com

How to Cite: Aring, J. (2023). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17). <https://doi.org/10.5281/zenodo.8341168>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Begitu pentingnya keberadaan pegawai tersebut maka manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawainya agar mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan meningkatnya kualitas kinerja, efektifitas, dan kemandirian pegawai.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam suatu instansi.

Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor merupakan sebuah lembaga atau instansi pelayanan masyarakat. Setiap instansi mengharapkan untuk dapat terus berkembang, baik instansi itu berskala besar maupun kecil, pihak instansi haruslah mengusahakan agar semua kegiatan yang terjadi di instansi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai. Kinerja pegawai merupakan penggerak utama sebagai penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari organisasi itu tergantung, pada kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun terhadap organisasi sehingga pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki kebiasaan bekerja yang baik seperti perilaku kerja yang positif, bermutu tinggi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional yang berlandas etika yang harus dilakukan di tempat kerja.

Etos kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Darodjat dalam Hermayanti et al (2022) mengatakan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan, prinsip dan standar yang menjadi acuan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Alor Barat Lautmasi terlihat masalah yang berhubungan rendahnya etos kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut yang masih membuang waktu kerjadan sering datang terlambat masalah ini terjadi karena kurangnya pengawasan seorang pemimpin dalam memperhatikan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut dalam melaksanakan tugasnya.

Selain etos kerja, gaya kepemimpinan partisipatif juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi Handoko dalam Gorang et al (2022), kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang di percaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan orang-orang dalam proses pengambilan keputusan. Pada Kantor

Kecamatan Alor Barat Laut seorang pemimpin perlu lebih meningkatkan perhatian khususnya berhubungan langsung dengan lingkungan kerja pegawainya dengan melihat peristiwa ini maka seorang pemimpin perlu menyiapkan lingkungan yang kondusif yang mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Agar segala pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat bisa terkontrol dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut masih terlihat tidak nyaman dan sering terlihat pegawai merasa malas untuk bekerja salah satu faktor yang mempengaruhi adalah fasilitas yang ada di Kantor Kecamatan Alor Barat Laut masih terbatas. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berdampak pada hasil kerja dan dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut Moekijat dalam Hermayanti et al (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai tempat kerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan mereka lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas Kerja Pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk mengambil judul tentang Analisis Pengaruh etos kerja, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor.

LANDASAN TEORI

Menurut Edy dalam Hermayanti et al (2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Mangkunegara dalam Hermayanti et al (2022) mendefinisikan Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Mangkunegara dalam Samosir (2018) ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya:

1. Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi.

4. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Darodjat dalam Hermayanti et all (2022) mengakatan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan, prinsip dan standar yang menjadi acuan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sebuah standart ukuran dari perilaku karyawan yang dijadikan sebagai sebuah acuan untuk menilai sejauh mana usaha serta sebuah tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh suatu organisasi.

Menurut Sinamo J dalam Hermayanti et all (2022) menyatakan bahwa secara umum ada Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya :

1. Kerja keras

Bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja.

6. Tekun

Tekun atau ulet berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajardari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

Menurut Andre Setiawan dalam Herminingsih, dalam Gorang et all (2022), Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pendelegasian wewenang terdesentralisasi, keputusan yang diambil pemimpin melibatkan opini dari bawahan, komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah, berorientasi pada hubungan, asumsi pada karyawan karyawan dapat bekerja sama dan bermoral, perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan karyawan

Menurut Handoko dalam dalam Gorang et all (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi

orang-orang pekerja lain agar bekerja, mencapai tujuan dan sasaran. Pimpinan menganggap dirinya yang paling kuasa, yang paling cakap, sedangkan bawahan dianggap pelaksana keputusan keputusan saja. Dalam hal ini pada bawahannya mau melakukan kehendak pimpinannya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Sutrisno dalam Samsir (2021) indikator yang mengukur kepemimpinan partisipatif adalah :

1. Perhatian : adalah kegiatan yang dilakukakan seseorang dalam hubungannya dengan pemilihan ransangan dalam lingkungannya.
2. Profesionalisme : adalah pandangan atau sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota dari suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas dalam menjalankan profesi sesuai dengan kode etik
3. Tanggung Jawab : kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diembang dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan.

Menurut Danang sunyoto dalam Hermayanti et all (2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, dan dapat memengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan, seperti pembersihan, musik, pencahayaan, dll.

Menurut Herman Sofyandi dalam Hermayanti et all (2022) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti dalam Hermayanti et all (2022) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pencahayaan.
Jalannya organisasi tidak dapat dipisahkan dari faktor pencahayaan, begitu pula untuk membantu kondisi kerja memberikan pencahayaan yang signifikansi. Salah satu faktor penting di lingkungan kerja yang dapat memberikan energi untuk bekerja adalah pencahayaan yang dapat diterima. Karyawan yang terkait dengan pekerjaan sepanjang hari tidak berdaya melawan ketegangan mata bergabung dengan kelemahan mental, sensasi kemarahan dan masalah aktual lainnya. Sejauh penerangan di sini tidak hanyaterbataspenerangan listrik dan juga penerangan siang hari. Untuk situasi ini, dengan Kehadiran pencahayaan yang baik dapat memberikan kepuasan pekerjaan sehingga akan lebih baik increment menyelesaikan di tempat kerja
2. Suhu udara.
Tempat kerja bisa terasa menyenangkan jika dijunjung beberapa faktor, salah satu komponen yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu Udara di ruang kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi para eksekutif dengan tujuan agar karyawan dapat memanfaatkan pekerjaan semua kapasitas untuk membuat hasil yang ideal secara bersamaan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Terlepas dari suhu udara, penyebaran udara di lingkungan kerja itu harus diperhatikan juga. Jika aliran udaranya bagus, udara kotor ada di sana bagian dalam dapat diganti dengan udara bersih yang berasal dari luar ruangan. Membahas keren, ada tiga hal yang harus diperhatikan perhatian khususnya tentang kelembapan, suhu udara dan aliran udara. Tiga hal ini sangat berpengaruh terhadap karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor dengan jumlah 22 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor. (2) Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor. (4) Etos Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

Hasil uji validitas variabel Etos Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X₁)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,747	0,3	Valid
P2	0,455	0,3	Valid
P3	0,676	0,3	Valid
P4	0,624	0,3	Valid
P5	0,625	0,3	Valid
P6	0,766	0,3	Valid
P7	0,734	0,3	Valid

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas variabel pengembangan karir diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel etos kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X2)

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Partisipatif (X2) dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X2)

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,765	0,3	Valid
P2	0,617	0,3	Valid
P3	0,683	0,3	Valid
P4	0,456	0,3	Valid
P5	0,573	0,3	Valid
P6	0,671	0,3	Valid
P7	0,612	0,3	Valid

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas variabel kepemimpinan partisipatif diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan partisipatif dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,748	0,3	Valid
P2	0,711	0,3	Valid
P3	0,846	0,3	Valid
P4	0,814	0,3	Valid
P5	0,839	0,3	Valid
P6	0,805	0,3	Valid
P7	0,728	0,3	Valid

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,568	0,3	Valid
P2	0,376	0,3	Valid
P3	0,476	0,3	Valid
P4	0,460	0,3	Valid
P5	0,638	0,3	Valid
P6	0,599	0,3	Valid

P7	0,483	0,3	Valid
----	-------	-----	-------

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai diketahui nilai *r*hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel dinyatakan valid.

1.1. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian.

Tabel 5
Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	0,764	0,6	Reliebel
Kepemimpinan Partisipatif (X ₂)	0,744	0,6	Reliebel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,893	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,541	0,6	Reliebel

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Etos Kerja (X₁), Kepemimpinan Partisipatif (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas.

2.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari alfa (0,05) maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statisic	Df	Sig.	Statisic	Df	Sig.
1	X	.123	22	.200*	.936	22	.166
2	X	.122	22	.200*	.953	22	.355
3	X	.158	22	.159	.922	22	.085
	Y	.145	22	.200*	.945	22	.247

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *Shapiro wilk* diketahui nilai *Sig* pada variabel etos kerjasebesar $0,166 > 0,05$ atau 5%., diketahui nilai *Sig* pada variabel kepemimpinan partisipatif sebesar $0,355 > 0,05$ atau 5%., diketahui nilai *Sig* pada variabel lingkungan kerjasebesar $0,085 > 0,05$ atau 5%., diketahui nilai *Sig* pada variabel kinerja pegawaisebesar $0,247 > 0,05$ atau 5%., Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2.2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan nilai *t* uji *glejser* lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7
Uji *Heterokedastisitas* (uji *glejser*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.106	2.111		-.050	.960
X1	.014	.054	.066	.266	.793
X2	.054	.061	.217	.881	.390
X3	-.041	.040	-.236	1.035	.314

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel etos kerja sebesar $0,793 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kepemimpinan partisipatif sebesar $0,390 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,314 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

2.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Nilai uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Data penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 8
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Const ant)	3.39 0	3.63 0		. 934	. 363		
X1	.381	.093	.513	4 .085	. 001	.82 4	1. 214
X2	.339	.104	.406	3 .246	. 004	.82 8	1. 208
X3	.168	.068	.286	2 .459	. 024	.96 0	1. 041

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel etos kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,824 dan nilai VIF sebesar 1.214 variabel kepemimpinan partisipatif dengan nilai *tolerance* sebesar 0,828 dan nilai VIF sebesar 1.208 dan variabel lingkungan kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,960 dan nilai VIF sebesar 1.041 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

2.4. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

Tabel 9
Hasil Uji Linearitas

Combined	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
(Deviation From Linearity)					
Kinerja*Etos Kerja	12. 113	7	1.730	.891	.540
Kinerja*Kep.Partisipatif	14. 219	7	2.031	.863	.558
Kinerja*Lingkungan Kerja	18. 749	7	2.678	.770	.622

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel kinerja dengan variabel etos kerja, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa (0,05) atau 5%. Dengan demikian maka variabel disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

Hasil Analisis Lanjutan

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Etos Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai Kantor Krcamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor.

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.390	3.630		.934	.363
X1	.381	.093	.513	4.085	.001
X2	.339	.104	.406	3.246	.004
X3	.168	.068	.286	2.459	.024

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 11 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.390 + 0,381X_1 + 0,339X_2 + 0,168X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3.390 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel etos kerja, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 3.390
2. Nilai koefisien regresi variabel etos kerjai (X_1) sebesar 3,81% nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan partisipatif satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai.mengalami peningkatan sebesar 38,1% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel etos kerja dan variabel kinerja pegawai
3. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan partsipatif (X_2) sebesar 3,39% nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan partsipatif satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai .mengalami peningkatan sebesar 3,39% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel kepemimpinan partsipatif dan variabel kinerja pegawai
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 1,68% nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai adanya peningkatan sebesar 16,8% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga, yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji $t <$ nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji $t \geq$ nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 11
Hasil Uji parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	3.390	3.630		.934	.363
X1	.381	.093	.513	4.085	.001
X2	.339	.104	.406	3.246	.004
X3	.168	.068	.286	2.459	.024

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 2023

Berdasarkan tabel 11 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Variabel Etos Kerja (X₁)
Variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel etos kerja sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor.
- 2) Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X₂)
variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel lingkungan kerja sebesar $0,004 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X₃)
variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel lingkungan kerja sebesar $0,024 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor.

Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: etos kerja, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji F $<$ nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji F \geq nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	60.759	3	20.253	19.690	.000 ^b
Residual	18.514	18	1.029		
Total	79.273	21			

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Etos Kerja (X₁), Kepemimpinan Partisipatif (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Disiplin Kerja (X₁), Kepemimpinan Demokratis (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap variabel pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor (Y).

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh etos kerja (X₁), kepemimpinan partisipatif (X₂), lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) (hipotesis yang ke-5) dengan menggunakan program SPSS 22 for windows. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut:

Tabel 13
Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.875 ^a	.766	1.014	.766	19.690	3	18	.000

Sumber : data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel etos kerja, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 76,6% dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H₀).

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor
2. Ada pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Daerah Kabupaten Alor

3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor
4. Ada pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor.
5. Besarnya pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Laut Kabupaten Alor adalah Sebesar 76,6%

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan Ke IX. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640.
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.

- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYAORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Samosir, L. R. R., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Jawa. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 57-63.
- Suddin, A. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung
- Suryadi, D., & Firdaus, M. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor. *Inovator*, 4(1).
- Suryanti, E. (2020). PENGARUH ETOS KERJA KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN UNGARAN TIMUR. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(1), 27-41.