

**PENGARUH ETIKA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN SEMATANG BORANG
KOTA PALEMBANG**

ROHMIAL¹

mialmuchtari12@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study are 1). to examine the effect of ethics on employee performance at the Sematang Borang District Office. 2). to test the effect of employee competence on employee performance at the Sematang Borang District office, 3). to examine the effect of ethics and employee competence on employee performance at the Sematang Borang District office. This research was conducted on 31 employees at the Sematang Borang sub-district office in Palembang City using a questionnaire. A questionnaire consisting of Ethical variables and employee competence as independent variables and employee performance as the dependent variable. This study uses simple regression analysis and multiple linear regression to see which variables are more influential and the size of the contribution of each variable in influencing performance. It is hoped that this research will contribute to employees regarding the importance of ethics and competence in serving the community, so that employee performance is maximized. The results of this study indicate that the variables of ethics and employee competence have a significant effect on the performance of employees at the Head Office of Sematang Borang, Palembang City.

Keywords: *Ethics, Employee Competence, Employee Performance*

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah 1). untuk menguji pengaruh etika terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sematang Borang. 2). untuk menguji pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sematang Borang, 3). untuk menguji pengaruh etika dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sematang Borang.

Penelitian ini dilakukan terhadap 31 pegawai di kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang dengan menggunakan kuisioner. Kuisioner yang terdiri dari Variabel Etika dan kompetensi pegawai sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi linier berganda untuk melihat variabel yang lebih berpengaruh dan besarnya kontribusi masing-masing variabel, dalam mempengaruhi kinerja. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pegawai tentang pentingnya etika dan kompetensi dalam melayani masyarakat, sehingga kinerja pegawai lebih maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etika dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang.

Kata kunci : *Etika, Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai.*

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

PENDAHULUAN

Etika dalam perkembangannya sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidup ini. Etika pada rangkaian tindakan sehari-hari, itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan tindakan secara tepat dalam menjalani hidup ini. Etika pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu kita lakukan dan yang perlu kita pahami bersama bahwa etika ini dapat diterapkan dalam segala aspek atau sisi kehidupan kita, dengan demikian etika ini dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan aspek atau sisi kehidupan manusianya. Dalam kaitan ini, Kumorotomo (2002:86) “mengemukakan bahwa citra pegawai memang begitu luas sehingga mudah dimengerti bila sikap dan tindakan mereka sering menjadi bulan-bulanan dari protes, kritik dan ketidakpuasan masyarakat pengguna jasa organisasi publik”.

Etika juga menjadi masalah paling penting dalam rangka memberikan pelayanan baik di instansi pemerintahan maupun instansi swasta. Instansi merupakan suatu lembaga atau ikatan suatu organisasi yang akan memberikan pelayanan sesuai kebutuhan pada lembaga atau organisasi tersebut. Instansi tersebut, bisa dalam bentuk instansi kementerian atau lembaga maupun instansi pemerintahan karena instansi pemerintahan memiliki pengaruh penting dalam melayani kebutuhan masyarakat sesuai dengan ketentuan masing-masing instansi.

Etika yang dimiliki individu dalam suatu organisasi akan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Hal yang mendasari etika tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika yang tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Jadi etika berhubungan erat dengan kinerja pegawai, semakin baik tingkat etika pegawai pada sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi jugalah tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Selain itu Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang telah dikemukakan oleh Winanti (2011). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Semua komponen seperti sarana prasarana dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila tidak ditunjang oleh kualitas pegawai yang berkompeten, kinerja pegawai bukan hanya melihat dari pegawai yang sudah bersertifikasi saja, serta dari segi etika bagi pegawai instansi yang banyak melayani masyarakat bisa dilihat seperti etika berpakaian atau sikap apakah sudah sesuai atau belum (Lucia Nurbani Kartika, 2014).

Kompetensi, serta etika akan mengarahkan pada sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai pemerintahan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja secara optimal (Jasman, 2016).

Menurut Sudarmanto (2009:45) “kompetensi merupakan suatu Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan unggul yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif”. Dengan demikian kompetensi dan kinerja pegawai menjadi hal yang penting dan menarik dalam upaya pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi mengetahui seberapa tingkat kompetensi

pegawai yang sesungguhnya, faktor-faktor yang memengaruhi, serta dampak tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kemajuan perekonomian dan teknologi dalam era globalisasi semakin menuntut tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten di segala sektor usaha, agar mampu menghadapi persaingan yang semakin tajam menyebabkan perlunya peningkatan kemampuan SDM agar diakui memiliki kompetensi pada bidangnya.

Ada beberapa faktor yang dapat berhubungan dengan kinerja seorang pegawai salah satunya adalah faktor etika dan kompetensi. Seseorang pegawai akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang beretika dan berkompeten dibidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan keterampilan, sikap disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh instansi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

Dengan adanya etika dan kompetensi yang baik di instansi pemerintah khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil maka akan berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Supaya terciptanya kinerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Sering ditemui realitas di banyak organisasi, terutama organisasi atau birokrasi pemerintahan menunjukkan bahwa dalam kehidupannya mengalami dinamika yang rendah. Hal ini disebabkan karena etika pegawai organisasi yang bersangkutan memiliki masih rendah serta kompetensinya yang masih kurang optimal. Karena apapun alasannya, dinamika yang tinggi dapat dimotori oleh etika dan kompetensi kerja pegawai yang tinggi pula, begitupun halnya dengan kinerja pegawai yang memadai tanpa didukung pula oleh etika, kemampuan kompetensi dibidangnya dan norma atau kaidah yang baik dalam bentuk kode etik kepegawaian, maka organisasi akan mengalami hambatan dalam proses pencapaian tujuannya.

Dengan demikian, cukup berperan sebagai pedoman dalam penerapan moralitas pada rangkaian atau proses kegiatan penerapan terhadap pekerjaan dalam organisasi. Dalam instansi atau organisasi supaya kinerja pegawai lebih efektif, maka etika dan kompetensi pegawai sangat diperlukan. Etika dan kompetensi pegawai akan menjadi pedoman dan peraturan yang mengatur pola perilaku pegawai serta pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai, karena etika pegawai itu sendiri berisi ajaran-ajaran moral atau ketentuan-ketentuan yang mengatur pola perilaku moral, yang berisi ajaran-ajaran moral yang baik, akan sangat berperan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kesetiaan dan ketaatan yang tinggi, memiliki semangat pengabdian, keteladanan, disiplin, kemampuan dan kemandapan sikap mental dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Sedangkan kompetensi sendiri dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Organisasi atau birokrasi pemerintahan adalah organisasi publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam hal pelayanan publik. Untuk itu, pengaruh etika dan kompetensi para pegawai sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sangat penting, dan dituntut memiliki sikap dan perilaku yang baik (etis) serta berkompeten dan tanggap terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat dalam rangka pelayanan itu sendiri.

Berdasarkan observasi sementara di Kantor Kecamatan Sematang Borang, Sumatera Selatan Kota Palembang, penulis menemukan ada beberapa fenomena-fenomena diantaranya sebagai berikut :

1. Ada beberapa pegawai yang terlihat adanya indikasi responnya masih kurang tanggap atau cuek acuh tak acuh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang hendak melakukan pelayanan dan belum mengerti tahapan alur tersebut atau prosedurnya

2. Masih ada pegawai yang belum menunjukkan sikap ramah, sopan, dalam melayani masyarakat.
3. Masih ada pegawai yang terlihat adanya indikasi menunda-nunda surat yang dibutuhkan masyarakat sebagai perlengkapan kebutuhan untuk melamar atau tes.
4. Masih ada pegawai yang tidak berada pada tempat kerjanya di saat pengguna jasa atau masyarakat membutuhkan pelayanan.
5. Masih rendahnya pengalaman kerja pegawai dalam meningkatkan kompetensi yang baik seperti tamatan Sekolah Menengah Atas.
6. Masih terlihat belum optimalnya kesadaran pegawai untuk mengikuti program pelatihan kompetensi.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka peneliti tertarik mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang”**

Dari latar belakang diatas tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji Pengaruh Etika Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang.
2. Untuk menguji Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Sematang Borang.
3. Untuk menguji Pengaruh Etika Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang.

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Etika dalam perkembangannya sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidup ini. Etika pada rangkaian tindakan sehari-hari, itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan tindakan secara tepat dalam menjalani hidup ini, etika juga menjadi masalah paling penting dalam rangka memberikan pelayanan baik di instansi pemerintahan maupun instansi swasta. Sementara itu sendiri kompetensi pegawai seperti pengetahuan, kemampuan keterampilan, pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil.

Adapun pengertian dari Etika dan Kompetensi Pegawai adalah sebagai berikut :

Pengertian Etika

Etika berasal dari kata *ethos* (Bahasa Yunani) yang berarti kebiasaan atau watak. Etika menurut bahasa Sansekerta lebih berorientasi kepada dasar, prinsip, aturan hidup (sila) yang baik. Menurut Bartens dalam Pasolong (2007 : 190) “Etika adalah kebiasaan, adat atau akhlak dan watak”.

“Etika berkenaan dengan disiplin ilmu yang mempelajari nilai-nilai yang dianut oleh manusia beserta pembenarannya dan dalam hal ini etika merupakan salah satu cabang filsafat” (Kumorotomo, 2015: 7).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa masalah etika selalu berhubungan dengan kebiasaan atau watak manusia (sebagai individu atau dalam kedudukan tertentu). Baik kebiasaan atau watak yang baik maupun kebiasaan watak yang buruk yang termanifestasikan dalam kelakuan baik, sering dikatakan sebagai sesuatu yang patut atau sepatutnya. Sedangkan watak buruk termanifestasikan dalam kelakuan buruk, sering dikatakan sebagai sesuatu yang tidak patut atau tidak sepatutnya.

Konsep Etika

Menurut Fadillah (2001:27) “etika pelayanan publik adalah suatu cara dalam melayani publik dengan menggunakan kebiasaan-kebiasaan yang mengandung nilai-nilai hidup dan hukum atau norma yang mengatur tingkah laku manusia yang dianggap baik”.

Sedangkan etika dalam konteks birokrasi menurut Dwiyanto (2002:188) mengatakan, “etika birokrasi digambarkan sebagai suatu panduan norma bagi aparat birokrasi dalam menjalankan tugas pelayanan pada masyarakat. Etika birokrasi harus menempatkan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi, kelompok, dan organisasinya. Etika harus diarahkan pada pilihan-pilihan kebijakan yang benar-benar mengutamakan kepentingan masyarakat luas”.

Dengan kondisi masyarakat semakin kritis, birokrasi publik dituntut mengubah posisi dan peran (revitalisasi) dalam memberikan layanan publik. Dari yang suka mengatur dan memerintah berubah menjadi suka melayani, dari yang suka menggunakan pendekatan kekuasaan, berubah menjadi suka menolong menuju ke arah yang fleksibel kolaboratis dan dialogis, dan dari cara-cara yang sloganis menuju cara-cara kerja yang realistik pragmatis Thoha (2008:119).

Indikator Etika

Menurut Victor and Cullen (1998) terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Kepedulian

Kepedulian sebagai salah satu cara untuk memelihara hubungan dengan orang lain, dimana orang lain merasakan komitmen dan tanggung jawab pribadi.

2. Peraturan

Peraturan adalah patokan yang dibuat untuk membatasi tingkah laku seseorang dalam suatu lingkup / Organisasi tertentu yang jika melanggar akan dikenakan hukuman / sanksi.

3. Kerja Keras

Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

Kompetensi

Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat mengenai pengertian atau apa yang dimaksud dengan kompetensi, diantaranya yaitu:

1. Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa 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
2. Menurut Spencer dan Spencer (1993:9) dalam Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:10), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau kegiatan.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dari berbagai pendapat ahli mengenai pengertian kompetensi, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Indikator Kompetensi

Untuk memenuhi unsur kompetensi (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016:10), seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

- a. Pengetahuan (Knowledge), memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- b. Keahlian (Skill), memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki

kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

- c. Sikap (Attitude), menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2006:34) Kinerja adalah “tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah “hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Indikator Kinerja

Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 7 Ayat 2 meliputi beberapa aspek indikator dalam penilaian Sasaran Kinerja Pegawai, yaitu:

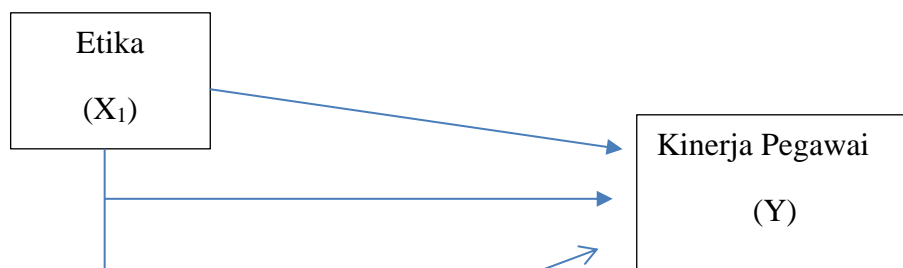
- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Waktu
- d. Biaya

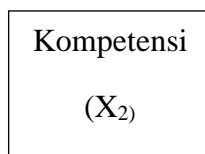
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan hal-hal yang ditanyakan dalam masalah penelitian. Penelitian ini juga bersifat analitis dengan strategi assosiatif yakni menjawab masalah penelitian yang bersifat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penulis akan menganalisis bagaimana Pengaruh Etika (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Y). Sesuai dengan strategi yang dipilih, maka akan digunakan desain penelitian Asosiatif kuantitatif.

Paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian terlihat dari gambar di bawah ini:

“





Gambar 1:
Paradigma Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:90), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dari definisi di atas penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Yang terdiri dari 16 orang PNS dan 15 orang Honorer jadi total keseluruhan yaitu 31 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang yaitu sebanyak 31 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sampling jenuh (teknik sensus) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat (Sugiyono, 2013:96).

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38), “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sesuai dengan definisi variabel tersebut maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel ini disebut juga *Independent Variabel* yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat), baik pengaruhnya positif maupun negatif. Pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu Etika (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel ini disebut juga *Dependent Variabel* yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu: Kinerja Pegawai (Y)

Definisi Operasional

Menurut Erwan Agus Purwanto (2007:18), “Definisi operasional adalah suatu konsep yang di gambarkan dalam definisi konsep tentu saja tidak akan dapat di observasi atau di ukur gejalanya di lapangan”. Untuk dapat di observasi atau di ukur, maka suatu konsep harus didefinisikan secara operasional. Definisi operasional ini dimasukkan untuk memberikan rujukan-rujukan empiris apa saja yang dapat di temukan di lapangan untuk menggambarkan

secara tepat konsep yang di maksud sehingga konsep tersebut dapat diamati dan diukur, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa definisi operasional merupakan jembatan yang menghubungkan *conceptual-theoretical level* dengan *empirical-observational level*.

Untuk mempermudah pelaksanaan operasional dalam penelitian ini, maka dibuat operasionalisasi variabel seperti yang dijabarkan pada Tabel 1 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Sub indikator	Skala	No Kuisoner
1	Etika (X ₁) Victor dan Cullen (2012:12)	1. Kepedulian	1. Komitmen	Ordinal	1-2
			2. Tanggung jawab		
		2. Peraturan	3. Menaati peraturan	Ordinal	3
2	Kompetensi Pegawai (X ₂) Edison, Anwar, & Komariyah, (2016:10).	1. Pengetahuan (knowledge).	5. Hasil pembelajaran.	Ordinal	6
			2. Keahlian (skill)		
		3. Sikap (attitude)	9. Tanggap dan rajin dalam bekerja.	Ordinal	9-10
10. Mematuhi Aturan dan Norma.					
3	Kinerja Pegawai (Y) PP 30 Tahun 2019.	1. Kuantitas	11. Sesuaikan target yang diharapkan .	Ordinal	11
			2. Kualitas		
		3. Waktu	13. Ketepatan waktu dalam pelayanan.	Ordinal	13-14
			14. Kepuasan Masyarakat dalam ketepatan waktu		
4. Biaya	15. Biaya yang dibutuhkan.	Ordinal	15		

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode penelitian sosial ataupun eksakta yang dilakukan untuk memberikan pandangan dalam analisis data-data penelitian, analisis ini kemudian mampu menjadi riset lebih berkualitas dan dianggap layak untuk di publikasikan secara umum. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian adalah observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:145), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi adalah tindakan mengamati suatu objek yang menggunakan alat indra yang akan memperoleh suatu informasi yang dibutuhkan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi buatan.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2012:162), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dan kuisoner yang digunakan peneliti adalah kuisoner tertutup jawaban singkat atau mengharapakan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelahan terhadap buku-buku, jurnal-jurnal, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

4. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:274), Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prestasi, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.

Teknik Uji Coba Instrumen

Dalam melakukan penelitian dengan menggunakan suatu instrumen, tentunya instrumen tersebut harus dalam keadaan valid dan reliabel karena kadang-kadang instrumen akan menurun keakuratannya di dalam melakukan pengukuran jadi harus ditera sebelum digunakan.

Uji Validitas

Uji validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung korelasi anatara skor item dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah *Pearson Product Moment (r)*, Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks Korelasi Product Moment atau r hitung dengan nilai kritisnya dan rumus Product Moment yang digunakan adalah sebagai berikut (Riduwan, 2008:110). Yaitu :

$$r_{ix} = \frac{n(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n \cdot \sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{ix} = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Responden
- i = Skor Item
- X = Skor Total

Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana satu alat ukur pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2012:258). Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki α lebih besar dari 0,60. Rumus koefisien reabilitas *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{II} = \frac{k}{k-1} \cdot \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Keterangan : r_{II} = Reabilitas instrument
 k = Banyak butir pertanyaan
 St^2 = Deviasi standar total
 $\sum Si^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis **regresi linear berganda** yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Adapun asumsi klasik pada linear berganda antara lain :

a. Normalitas

Penggunaan model regresi untuk prediksi akan menghasilkan kesalahan (disebut residu), yakni selisih antara data aktual dan data hasil peramalan. Residu yang seharusnya berdistribusi normal.

Pada SPSS, akan digunakan fasilitas Histogram dan Normal Probability Plot untuk mengetahui kenormalan residu dari model regresi (Singgih Santoso, 2017:364).

b. Homoskedastisitas

Residu yang ada seharusnya mempunyai varians yang konstan (homoskedastisitas). Jika varians dari residu tersebut semakin meningkat atau menurun dengan pola tertentu, hal itu disebut dengan heteroskedastisitas.

Pada SPSS, adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan plot khusus (Singgih Santoso, 2017:364).

c. Multikolinieritas

Pada model regresi yang bagus, variabel-variabel independen seharusnya tidak ada korelasi satu dengan yang lain.

Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan melihat korelasi antar variabel independen atau angka VIP. (Singgih Santoso, 2017:365).

d. Autokorelasi

Khusus untuk regresi yang berbasis waktu (time-series), seharusnya tidak ada korelasi antara data waktu ke t dan waktu sebelumnya ($t-1$).

Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan angka Durbin-Watson (Singgih Santoso, 2017:365).

2. Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 22 untuk menjawab rumusan masalah penelitian untuk menguji pengaruh variabel X_1 (Etika) dan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) serta pengaruh X_2 (Kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). koefisien regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

$X = X_1$ (Etika), X_2 (Kompetensi)

$Y = Y$ (Kinerja Pegawai)

a dan b = Konstanta dan Koefisien Arah

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X_1 (Etika) dan X_2 (Kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Menurut Sugiyono (2014:277) regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

Rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Etika

X_2 = Kompetensi Pegawai

e = Standar error / variabel pengganggu

Uji Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dengan rumus adalah sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t).

Menurut Sugiyono (2012:214), rumus yang di gunakan sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t= nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

Uji signifikansi tersebut terhadap Hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

2. H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Bila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan H_0 menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen. Adapun t_{tabel} untuk populasi sebesar 31 orang dengan taraf sig < 0,05 adalah sebesar 1,697.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (Uji F) di gunakan untuk mengetahui seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen.

Agus Tri Basuki (2016:87), mengatakan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan ($\alpha = 5\%$). Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, Maka etika (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, Maka etika (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang didapat peneliti, jumlah populasi yang sesuai dengan kriteria penelitian ini adalah sebesar 31 orang. Sampel dengan menggunakan Sampling Jenuh (teknik sensus) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat (Sugiyono, 2013:96). Dengan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 22.

Rincian responden yang diambil berdasarkan jenis kelamin, status kepegawaian, dan pendidikan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	21	67,7	67,7	67,7
Perempuan	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari pengolahan data yang didasari oleh kuesioner yang disebarkan pada pegawai Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang didapatkan data bahwa 67,7 % adalah laki-laki sedangkan 32,3 % adalah perempuan.

b. Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 3
Jumlah Responden Status Kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	16	51,6	51,6	51,6
Honorer Daerah	15	48,4	48,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari tabel di atas didapatkan hasil bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang didapatkan data bahwa 51,6 % adalah Pegawai Negeri Sipil sedangkan 48,4 % adalah Honorer Daerah.

c. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4
Jumlah Responden Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	32,3	32,3	32,3
	Diploma III	3	9,7	9,7	41,9
	Strata I	13	41,9	41,9	83,9
	Strata II	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari tabel di atas didapatkan hasil bahwa pegawai Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang dengan klasifikasi Pendidikan masing-masing yaitu didapatkan data bahwa 32,3 % adalah SMA, 9,7 % adalah Diploma III, 41,9 adalah Strata I, sedangkan 16,1 % adalah Strata II.

Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2012:348) mengemukakan bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketetapan suatu alat ukur. Uji Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Sugiyono (2012:349) mengemukakan bahwa data dianggap valid jika nilai yang didapat lebih dari 0,30. Sedangkan Uji Reabilitas adalah merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana satu alat ukur pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2012:258). Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki alpha lebih besar dari 0,60.

a. Indikator Etika

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 31 responden. Uji validitas menggunakan rumus korelasi pearson dan uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach alpha. Uji validitas dan reliabilitas indikator Etika dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Uji Validitas Dan Reliabilitas Etika

Indikator	Validitas		Reliabilitas			Keterangan
	Pearson correlation	R kritis	Sig	Cronbach Alpha if item diledet	R kritis	
U1	0,704	0,30	0,000	0,747	0,60	Valid & Reliabel
BEL	0,835	0,30	0,000	0,689	0,60	Valid & Reliabel
U3	0,729	0,30	0,000	0,745	0,60	Valid & Reliabel
U4	0,636	0,30	0,000	0,809	0,60	Valid & Reliabel
U5	0,801	0,30	0,000	0,702	0,60	Valid & Reliabel

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas reliabilitas dapat diketahui bahwa semua instrumen atau indikator variabel etika dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap instrumen atau indikator dengan skor total di dapat hasil signifikan, yaitu lebih besar dari nilai r kritis (korelasi > 0,30) dan dengan nilai signifikan dibawah nilai 0,005 (sig <0,005).

Nilai *cronbach alpha* semua varibel di atas nilai r kritis yaitu 0,60, dengan demikian instrumen atau indikator yang dugunakan variabel Etika terbukti reliabel dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, yaitu apabila dilakukan pengukuran ulang maka data yang didapat akan konsisten dari waktu ke waktu.

b. Indikator Kompetensi

Uji Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Sugiyono (2012:349) mengemukakan bahwa data dianggap valid jika nilai yang didapat lebih dari 0,30. Sedangkan Uji Reabilitas adalah merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana satu alat ukur pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2012:258). Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki *alpha* lebih besar dari 0,60. Uji validitas dan reliabilitas inikator Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Uji Validitas Dan Reliabilitas Kompetensi Pegawai

Indikator	Validitas			Reliabilitas		Keterangan
	Pearson correlation	R kritis	Sig	Cronbach Alpha if item dileded	R kritis	
U1	0,670	0,30	0,004	0,728	0,60	Valid& Reliabel
U2	0,845	0,30	0,000	0,646	0,60	Valid& Reliabel
U3	0,845	0,30	0,000	0,646	0,60	Valid& Reliabel
U4	0,513	0,30	0,003	0,798	0,60	Valid& Reliabel
U5	0,670	0,30	0,000	0,728	0,60	Valid& Reliabel

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas reliabilitas dapat diketahui bahwa semua instrumen atau indikator variabel kompetensi pegawai dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap instrumen atau indikator dengan skor total di dapat hasil signifikan, yaitu lebih besar dari nilai r kritis (korelasi > 0,30) dan dengan nilai signifikan dibawah nilai 0,005 (sig <0,005).

Nilai *cronbach alpha* semua varibel di atas nilai r kritis yaitu 0,60, dengan demikian instrumen atau indikator yang dugunakan variabel Kompetensi pegawai terbukti reliabel dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 31 responden. Uji validitas menggunakan rumus korelasi pearson dan uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach

alpha. Uji validitas dan reliabilitas indikator Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Uji Validitas Reliabilitas Kinerja Pegawai

Indikator	Validitas		Reliabilitas			Keterangan
	Pearson correlation	R kritis	Sig	Cronbach Alpha if item dileded	R kritis	
U1	0,505	0,30	0,004	0,747	0,60	Valid& Reliabel
U2	0,800	0,30	0,000	0,607	0,60	Valid& Reliabel
U3	0,740	0,30	0,000	0,648	0,60	Valid& Reliabel
U4	0,641	0,30	0,000	0,731	0,60	Valid& Reliabel
U5	0,783	0,30	0,000	0,613	0,60	Valid& Reliabel

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas reliabilitas dapat diketahui bahwa semua instrumen atau indikator variabel kinerja pegawai pegawai dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap instrumen atau indikator dengan skor total di dapat hasil signifikan, yaitu lebih besar dari nilai r kritis (korelasi > 0,30) dan dengan nilai signifikan dibawah nilai 0,005 (sig <0,005).

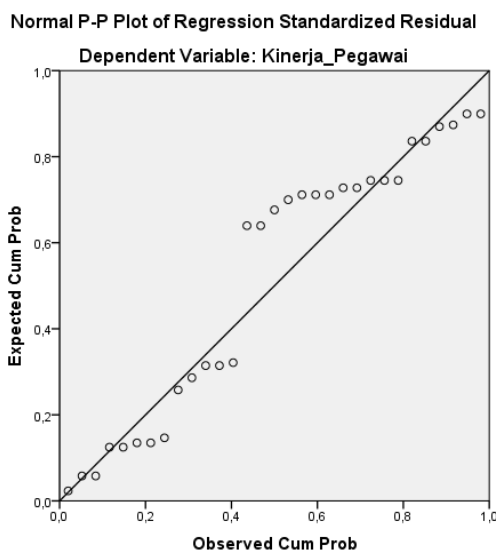
Nilai *cronbach alpha* semua varibel di atas nilai r kritis yaitu 0,60, dengan demikian instrumen atau indikator yang dugunakan variabel Kinerja pegawai terbukti reliabel dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik.

a. Normalitas

Penggunaan model regresi untuk prediksi akan menghasilkan kesalahan (disebut residu), yakni selisih antara data aktual dan data hasil peramalan. Residu yang seharusnya berdistribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Singgih Santoso, 2017:365).Berikut adalah hasil uji statistic :

Gambar 2
Uji Normalitas



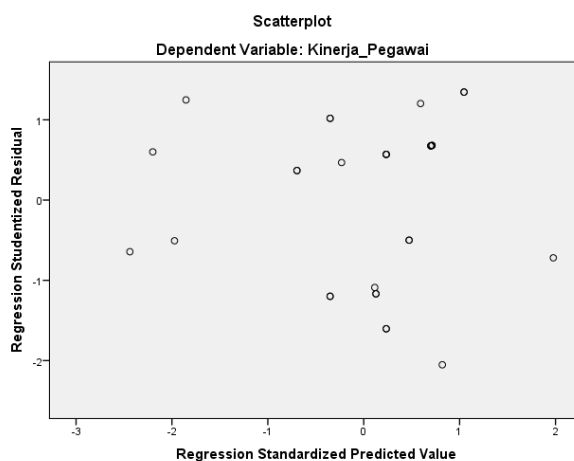
Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil test menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Homoskedastisitas

Residu yang ada seharusnya mempunyai varians yang konstan (homoskedastisitas). Jika varians dari residu tersebut semakin meningkat atau menurun dengan pola tertentu, hal itu disebut dengan heteroskedastisitas. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2017:365). Berikut adalah hasil uji statistic :

Gambar 3
Uji Homoskedastisitas



Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil test menunjukkan data tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

c. Multikolinieritas

Pada model regresi yang bagus, variabel-variabel independen seharusnya tidak ada korelasi satu dengan yang lain. Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan melihat korelasi antar variabel independen atau angka ViF jika $Vif < 10$ maka tidak ada gejala Multikolinieritas .(Singih Santoso, 2017:365). Berikut adalah hasil uji statistic :

Tabel 8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,971	,817		1,188	,245		
	Etika_X1	,708	,058	,757	12,186	,000	,433	2,312
	Kompetensi_X2	,244	,056	,269	4,330	,000	,433	2,312

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil test menunjukkan data yang dihasilkan dilihat dari nilai VIF nya adalah 2,312 yaitu menunjukkan $VIF < 10$ maka tidak ada gejala Multikolinieritas.

d. Autokorelasi

Khusus untuk regresi yang berbasis waktu (time-series), seharusnya tidak ada korelasi antara data waktu ke t dan waktu sebelumnya (Singih Santoso, 2017:365). Berikut adalah hasil uji statistic :

Tabel 9
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,976 ^a	,953	,950	,470	1,237

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, Etika_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil test menunjukkan data yang dihasilkan nilai DW 1,237, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel 31 dan jumlah variabel independen 2. Maka diperoleh nilai 1,570 nilai DW 1,237 yakni 1,570

dikurang dari (4-du) $4-1,570 = 2,430$ karna nilai durbin watson terletak antara DU sampai dengan (4-du) maka disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisa Data

Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 22 untuk menjawab rumusan masalah penelitian untuk menguji pengaruh variabel X_1 (Etika) dan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Berikut adalah hasil uji regresi linier sederhana variabel X_1 (etika) dan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah :

Tabel 10
Uji Regresi Linier Sederhana X_1 (Etika) dan variabel Y (Kinerja Pegawai)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,005	,992		2,020	,053
	Etika_X1	,898	,049	,960	18,499	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 2,005 + 0,898X_1$$

Keterangan :

X_1 = Etika

Y = Kinerja Pegawai

a dan b = Konstanta dan Koefisien Arah

1. Nilai a sebesar 2,005 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Trust maka nilai kinerja pegawai adalah 2,005
2. Koefisien X_1 sebesar 0,898 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Trust maka nilai etika bertambah 0,898

Berdasarkan tabel koefisien diatas dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel etika (X_1) adalah sebesar 18.499 apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung > t tabel yaitu 18.499 > 1,697. sedangkan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etika X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y.

Tabel 11
Uji Regresi Linier Sederhana X_1 Dan Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,919	,596

a. Predictors: (Constant), Etika_X1

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,960. Dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0,922 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X₁ (Etika) dan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 92,2 %.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 22 untuk menjawab rumusan masalah penelitian untuk menguji pengaruh variabel X₂ (Kompetensi) dan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Berikut adalah hasil uji regresi linier sederhana variabel X₂ (Kompetensi) dan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah :

Tabel 12
. Uji Linier Sederhana X₂ (Kompetensi) dan terhadap Y (Kinerja Pegawai)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,008	1,843		2,717	,011
	Kompetensi_X2	,763	,092	,840	8,327	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 5,008 + 0,763X_2$$

Keterangan :

X₂ = Kompetensi

Y = Kinerja Pegawai

a dan b = Konstanta dan Koefisien Arah

1. Nilai a sebesar 5,008 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Trust maka nilai kinerja pegawai adalah 5,008
2. Koefisien X₂ sebesar 0,763 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Trust maka nilai kompetensi pegawai bertambah 0,763

Berdasarkan tabel koefisien diatas dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel Kompetensi pegawai (X₂) adalah sebesar 8,327 apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung > t tabel yaitu 8,327 > 1,697. sedangkan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi X₂ berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y.

Tabel 13
Uji Regresi Linier Sederhana X₂ Dan Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,840 ^a	,705	,695	1,158
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,840. Dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0,705 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X₂ (kompetensi pegawai) dan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 70,5 %.

Pengaruh Etika Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang.

Untuk menguji Pengaruh Etika Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang setelah melakukan beberapa pengujian diatas dan yang terakhir dilakukan uji statistic regresi linier berganda. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda Variabel X₁ (Etika) variabel X₂ (Kompetensi) dan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah:

Tabel 14
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,971	,817		1,188	,245
	Etika_X1	,708	,058	,757	12,186	,000
	Kompetensi_X2	,244	,056	,269	4,330	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,971 + 0,708X_1 + 0,244X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Etika

X₂ = Kompetensi Pegawai

e = Standar error / variabel pengganggu

1. Nilai a sebesar 0,971 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Trust maka nilai kinerja pegawai adalah 0,971.
2. Koefisien X₁ sebesar 0,708 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Trust maka nilai etika bertambah 0,708.
3. Koefisien X₂ sebesar 0,244 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Trust maka nilai kompetensi pegawai bertambah 0,244.

Berdasarkan tabel koefisien diatas dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel etika (X₁) 12,186, Kompetensi pegawai (X₂) adalah sebesar 4,330 apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung > t tabel yaitu 12,186 > 1,697 dan 4,330 > 1,697. sedangkan sig masing-masing

0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etika (X₁) variabel kompetensi pegawai X₂ berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y.

Tabel 15
Uji Regresi Linier Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,953	,950	,470

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, Etika_X1

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,976. Dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0,953 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X₁ (Etika) X₂ (kompetensi pegawai) dan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 95,3 %.

Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Adapun analisa data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Uji t (Uji parsial).

Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan uji t dimana Uji signifikansi tersebut terhadap Hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian H₀ : ditolak jika t_{hitung} > t_{tabel} serta H₀ : diterima jika sig t_{hitung} < t_{tabel}. Berikut adalah hasil uji statistic :

Tabel 16
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,971	,817		1,188	,245
	Etika_X1	,708	,058	,757	12,186	,000
	Kompetensi_X2	,244	,056	,269	4,330	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil test menunjukkan data yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Etika

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS pada tabel maka dapat dilihat t hitung untuk Etika sebesar. Dengan demikian apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung > t tabel yaitu 12,186 > 1,697. Signifikan variabel Etika lebih kecil dari 0,05

yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Etika berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Kompetensi Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS pada tabel maka dapat dilihat t hitung untuk kompetensi sebesar. Dengan demikian apabila dibandingkan dengan t tabel maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $4,330 > 1,697$. Signifikan variabel kompetensi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Silmultan (Uji F).

Agus Tri Basuki (2016:87), mengatakan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan ($\alpha = 5\%$). Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F Jika nilai signifikan $< 0,05$, Maka etika (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan Jika nilai signifikan $> 0,05$, Maka etika (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut adalah hasil uji statistik :

Tabel 17
Uji Silmultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,763	2	62,881	285,223	,000 ^b
	Residual	6,173	28	,220		
	Total	131,935	30			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_X2, Etika_X1

Sumber Data : Pengolahan Data Primer (SPSS V 22)

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS pada tabel maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$, Maka etika (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Dapat diketahui bahwa dengan adanya etika dan kompetensi yang baik di instansi pemerintah khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil maka akan berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Supaya terciptanya kinerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat.

Pengaruh Etika Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang.

Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang etika pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sematang Borang berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dibantu dengan SPSS pada tabel maka dapat dilihat dari hasil pengujian bahwa t hitung untuk variabel etika (X_1) adalah sebesar 18.499 apabila dibandingkan dengan t tabel maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $18,499 > 1,697$. sedangkan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etika X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y. Hal ini menunjukkan dengan etika yang tinggi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Etika juga menjadi masalah paling penting dalam rangka memberikan pelayanan baik di instansi pemerintahan maupun instansi swasta. Instansi merupakan suatu lembaga atau ikatan suatu organisasi yang akan memberikan pelayanan sesuai kebutuhan pada lembaga atau

organisasi tersebut. Instansi tersebut, bisa dalam bentuk instansi kementerian atau lembaga maupun instansi pemerintahan karena instansi pemerintahan memiliki pengaruh penting dalam melayani kebutuhan masyarakat sesuai dengan ketentuan masing-masing instansi.

Menurut Fauzi dalam Febrianto (2014:98) etika yang dimiliki individu dalam suatu organisasi akan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Hal yang mendasari etika tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika yang tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Jadi etika berhubungan erat dengan kinerja pegawai, semakin baik tingkat etika pegawai pada sebuah perusahaan/instansi maka akan semakin tinggi jugalah tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Dari pembahasan dapat dirangkum bahwa etika berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menunjukkan dalam bekerja pegawai kantor Camat Sematang Borang memiliki Etika yang tinggi dalam bekerja sementara kinerja pegawai di Camat Sematang Borang sudah sangat tinggi. Dan dilihat dari tabel pengujian yang peneliti uji pada bab sebelumnya menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,960. Dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0,922 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X_1 (Etika) dan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 92,2 %. Dalam hal tersebut bukti penelitian ini telah menunjukkan bahwa etika yang kuat berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang baik. Hal ini menunjukkan dengan etika yang tinggi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Marri Sadozai (2012:48) berpendapat bahwa, etika memfasilitasi sifat pegawai terhadap kerja keras dan organisasinya juga.

Dan untuk menjamin kinerja pegawai, pegawai tersebut harus menunjukkan rasa tanggung jawab, integritas, disiplin, kualitas, dan rasa kerja tim yang tinggi. Beberapa orang berpendapat bahwa tindakan semacam itu terbatas hanya pada deskripsi dan tanggung jawab pekerjaan. Yang lain berpendapat, bahwa mereka juga memiliki tanggung jawab etis terhadap organisasi dengan memastikan kelangsungan hidupnya.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang.

Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang kompetensi pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sematang Borang berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dibantu dengan SPSS pada tabel maka dapat dilihat dari hasil pengujian bahwa t hitung untuk variabel Kompetensi pegawai (X_2) adalah sebesar 8,327 apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung $>$ t tabel yaitu $8,327 > 1,697$. sedangkan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y. Hal ini menunjukkan dengan mempunyai kompetensi yang tinggi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang telah dikemukakan oleh Winanti (2009:12). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Dari pembahasan dapat dirangkum bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menunjukkan pegawai kantor Camat Sematang Borang mempunyai kompetensi pegawai yang tinggi dalam bekerja sementara kinerja pegawai di

Camat Sematang Borang sudah sangat tinggi juga. Dan dilihat dari tabel pengujian yang peneliti uji pada bab sebelumnya menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,840. Dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0,705 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X_2 (kompetensi pegawai) dan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 70,5 %. Hal ini berarti menyatakan bahwa, semakin tinggi kompetensi pegawai (Pengetahuan, Keahlian, Sikap) maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Dengan demikian terungkap juga bahwa kontribusi kinerja 31 orang pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang telah memberi manfaat kepada organisasi melalui pegawainya yang kompeten sebesar 70,5 % kinerja tercipta dari kompetensi.

Menurut Palan (2007:124), organisasi akan memperoleh manfaat melalui tenaga kerjanya yang kompeten. Dengan demikian dapat terungkap bahwa sikap pegawai memegang peranan sangat penting. Kemampuan pegawai untuk mengembangkan orang lain, kemampuan pegawai untuk mengarahkan orang lain, kerjasama pegawai, kemampuan memimpin kelompok, rasa empati, dan orientasi kepada kepuasan pelayanan masyarakat Kecamatan Sematang Borang yang menjadikan pegawai dapat menciptakan kinerja yang efektif bagi organisasi. Hampir semua kinerja berakar dari kompetensi, meskipun kita tidak dapat mengabaikan dampak dari tuntutan pekerjaan. Dengan demikian dapat terungkap bahwa sikap pegawai memegang peranan sangat penting. Kemampuan pegawai untuk mengembangkan orang lain, kemampuan pegawai untuk mengarahkan orang lain, kerjasama pegawai, kemampuan memimpin kelompok, rasa empati, dan orientasi kepada kepuasan pelanggan yang menjadi indikator dari variabel konsep diri dan nilai-nilai telah menjadikan pegawai dapat menciptakan kinerja yang efektif bagi organisasi. Ini berarti pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sematang Borang telah memenuhi asumsi kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan dengan mempunyai kompetensi yang tinggi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Besarnya Pengaruh Etika Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sematang Borang.

Hasil penelitian ini yang dilakukan di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang etika dan kompetensi pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sematang Borang secara simultan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik yang digunakan terhadap variabel tersebut adalah dilihat dari tabel pengujian yang peneliti uji pada bab sebelumnya menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,976. Dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0,953 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X_1 (Etika) X_2 (kompetensi pegawai) dan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 95,3 % dan sisanya 4,7 % tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kompetensi, serta etika akan mengarahkan pada sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai pemerintahan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja secara optimal (Jasman, 2016).

Dengan adanya etika dan kompetensi yang baik di instansi pemerintah khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil maka akan berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Supaya terciptanya kinerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Sering ditemui realitas di banyak organisasi, terutama organisasi atau birokrasi pemerintahan menunjukkan bahwa dalam kehidupannya mengalami dinamika yang rendah. Hal ini disebabkan karena etika pegawai organisasi yang bersangkutan memiliki masih rendah serta kompetensinya yang masih kurang optimal. Karena apapun alasannya, dinamika yang tinggi dapat dimotori oleh etika dan kompetensi kerja pegawai yang tinggi pula, begitupun halnya dengan kinerja pegawai yang

memadai tanpa didukung pula oleh etika, kemampuan kompetensi dibidangnya dan norma atau kaidah yang baik dalam bentuk kode etik kepegawaian, maka organisasi akan mengalami hambatan dalam proses pencapaian tujuannya.

Ada beberapa faktor yang dapat berhubungan dengan kinerja seorang pegawai salah satunya adalah faktor etika dan kompetensi. Seseorang pegawai akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang beretika dan berkompoten dibidangnya. Etika dan kompetensi pegawai akan menjadi pedoman dan peraturan yang mengatur pola perilaku pegawai serta pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai, karena etika pegawai itu sendiri berisi ajaran-ajaran moral atau ketentuan-ketentuan yang mengatur pola perilaku moral, yang berisi ajaran-ajaran moral yang baik, akan sangat berperan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kesetiaan dan ketaatan yang tinggi, memiliki semangat pengabdian, keteladanan, disiplin, kemampuan dan kemantapan sikap mental dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa X_1 dan X_2 sama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang dan dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0,953 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X_1 (Etika) X_2 (kompetensi pegawai) dan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 95,3 % dan sisanya 4,7 % tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini berarti menyatakan bahwa, semakin tinggi etika (Kepedulian, Peraturan, Kerja Keras) dan kompetensi pegawai (Pengetahuan, Keahlian, Sikap) maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti dalam hal tersebut bukti penelitian ini telah menunjukkan bahwa etika dan kompetensi pegawai yang kuat berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang baik. Hal ini menunjukkan dengan etika dan kompetensi pegawai yang tinggi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan pembahasan atas rumusan masalah yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang dengan etika yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi dan berkualitas pula. Dilihat dari hasil pengujian bahwa t hitung untuk variabel etika (X_1) adalah sebesar 18.499 apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung > t tabel yaitu $18.499 > 1,697$. sedangkan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etika X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y. Hal ini menunjukkan dengan etika yang tinggi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Sematang Borang Kota Palembang dengan kompetensi pegawai yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi dan berkualitas pula. Dilihat dari hasil pengujian bahwa t hitung untuk variabel Kompetensi pegawai (X_2) adalah sebesar 8,327 apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung > t tabel yaitu $8,327 > 1,697$. sedangkan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y. Hal ini menunjukkan dengan mempunyai kompetensi yang tinggi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat
3. Kedua variabel baik etika dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dilihat dari tabel pengujian yang peneliti uji pada bab sebelumnya menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,976. Dari output tersebut diperoleh R Square sebesar 0,953 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X_1 (Etika) X_2 (kompetensi pegawai) dan terhadap

variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 95,3 % dan sisanya 4,7 % tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Etika yang baik diinstansi pemerintahan ataupun swasta, akan sangat berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Untuk terciptanya kinerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat lebih menjamin percepatan, kelancaran pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat.
2. Selain itu kompetensi pegawai untuk instansi ataupun swasta perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kompetensi yang ada pada para pegawai perlu diperhatikan juga supaya para pegawai diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mau belajar terus guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya. Selain itu dengan adanya penelitian ini diharapkan kedepan bisa digunakan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti pentingnya etika dan kompetensi dalam melayani masyarakat sehingga pelayanan yang diberikan lebih maksimal.
3. Etika dan Kompetensi pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai oleh karena itu pimpinan instansi pemerintahan ataupun swasta hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap pegawainya karena apapun alasannya, dinamika yang tinggi dapat dimotori oleh etika dan kompetensi kerja pegawai yang tinggi pula, begitupun halnya dengan kinerja pegawai yang memadai tanpa didukung pula oleh etika, kemampuan kompetensi dibidangnya dan norma atau kaidah yang baik dalam bentuk kode etik kepegawaian, maka organisasi tidak akan mengalami hambatan dalam proses pencapaian tujuannya, serta diharapkan kedepan nantinya pegawai kantor Camat Sematang borong bisa memberikan contoh dalam melayani masyarakat dengan baik dengan cara meningkatkan etika dan kompetensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, A. (2002). *Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Fernanda, D. (2009). *Etika Organisasi Pemerintah*. Jakarta: LAN-RI.
- Hasan, I. (2003). *Pokok-Pokok Materi Statistik I*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Jasman. (2016). Pengaruh Kompetensi, Independen dan Etika Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan InternPemerintah (APIP) Inspektorat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 4 (4) : 14-24.
- Kartika, N. L. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Ekonomi dan Bisnis*, XVII/17 (1) : 1979-6471.
- Komariyah, A. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kumorotomo, W. (2014). *Etka Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali.
- Kunto, S. A. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Lisnawati. (2018). *Peran Kompetensi dan Etika Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KEcamatan Kalidoni Kota Palembang*. Palembang.
- Mangkunegra, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Palan, R. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

- (n.d.). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Patent No. Tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Putra, F. (2001). *Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik.* Yogyakarta.
- Riduwan. (2008). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula.* Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (20017). *Menguasai Statistik dengan SPSS24.* Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Yohyakarta: YKPN.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM .* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (20012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta.
- Tjipto, A. (2011). *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan.* Jakarta.
- Toha, M. (2008). *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer.* Jakarta: Prenada Media.
- Victor, C. a. (1988). *The Organization Bases of Ethical Work Climate Administrative Science Quarterly .* March Vol.33 Iss1.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winanti, M. B. (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat).* 7 (2):h:249-267: Majalah Unikom.