

PENGARUH ETOS, KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISPERINDAG KABUPATEN NGANJUK

Rizka Putri Sulistyowati¹, Sugiono², Hery Purnomo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
rizkaputri1122@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 08/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effects of work ethics, leadership, and work stress partially and simultaneously on employee performance. The study was on the Nganjuk Regency Industry and Trade Office. Work ethic, leadership, and work stress were independent variables in this study. Employee performance was the dependent variable. Questionnaire data was collected from the staff of Nganjuk Regency Industry and Trade Office. The sample were 41 employees selected by purposive sampling technique and simple random sampling. This study uses a quantitative causality approach. Multiple linear regression analysis was used as the analytical method. This study found that work ethic, leadership, and work stress influenced employee performance either partially or simultaneously. With an adjusted R-squared value of 0.832, work ethics, leadership, and work stress can affect employee performance by 83.2%, while other variables not researched in this study can affect performance by 16.8%.

Keywords: Work Ethic, Leadership, Work Stress, Performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Kajian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Nganjuk. Variabel *independent* terdiri dari etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja. Sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel *dependent*. Pengambilan sampel dilakukan dengan dua Teknik sampling yaitu, teknik *purposive random sampling* dan teknik *simple random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan, digunakan perhitungan dengan rumus Slovin dan mendapatkan hasil 41, jadi jumlah sampel adalah 41 pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Nilai *adjusted R-square* adalah 0,832 yang berarti etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 83,2%, sedangkan 16,8% sisanya merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap instansi mengharapkan kinerja pegawainya mendapatkan hasil yang maksimal. Cara pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus selalu diperhatikan demi tercapainya hal tersebut. SDM memainkan peran penting karena manusia memiliki peran aktif dan mengendalikan setiap aktivitas instansi [1]. SDM berperan sebagai perencana, penentu dan pelaku dalam mencapai tujuan instansi serta menentukan sukses atau tidaknya suatu instansi [2]. SDM adalah seluruh individu yang ada dalam suatu organisasi dan bersifat produktif yang melakukan aktivitas sebagai penggerak organisasi tersebut [3]. Setiap SDM memiliki perannya masing-masing sebagai aset, sehingga keterampilan mereka harus dilatih dan dikembangkan. Untuk itu, instansi perlu melakukan pengelolaan SDM supaya menghasilkan SDM yang berkualitas dan akan berpengaruh pada kinerja yang maksimal [4].

Yang disebut kinerja yaitu, hasil yang dicapai oleh pekerja dalam menjalankan pekerjaannya secara kualitas dan kuantitas. Seluruh aktivitas pegawai yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu instansi merupakan bentuk kinerja [5]. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sutrisno, kinerja merupakan akibat yang dihasilkan dari tingkah laku kerja pegawai saat menjalankan pekerjaannya. [6]. Pendapat tersebut diperkuat oleh Ginting yang mengatakan bahwa setiap hasil yang dicapai oleh pegawai melalui berbagai aspek dan tahapan yang harus dijalankan dalam pekerjaannya adalah kinerja [7].

Untuk mencapai kinerja yang baik membutuhkan etos kerja yang tinggi dari setiap pegawai di instansi tersebut. Etos berarti watak, kepribadian, sikap, sifat, dan keyakinan pada suatu hal. Etos terdiri dari pengaruh

budaya, adat istiadat, serta nilai-nilai yang dipercayai setiap manusia. Jadi etos kerja dipahami sebagai sikap pegawai yang memiliki keinginan kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan optimal dan lebih baik serta selalu berusaha melakukan pekerjaan yang terbaik [8]. Sedangkan menurut Sutrisno, etos kerja merupakan berbagai kebiasaan baik yang diterima dan diakui untuk dilaksanakan dan ditetapkan secara terus-menerus dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi [6]. Menurut pandangan Asmad, etos kerja adalah suatu pandangan seorang pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sikap, pola kebiasaan, ciri khas dan sifat seorang pegawai ketika melakukan pekerjaan [9].

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan ketika ingin meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah rangkaian keterampilan dan ciri-ciri kepribadian yang ada pada pemimpin itu sendiri [10]. Ini termasuk pengetahuan, keterampilan, pemahaman, kewibawaan dan kompetensi yang digunakan sebagai alat kepemimpinan untuk memastikan bahwa setiap orang yang dipimpinnya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan rela dan antusias, merasakan kegembiraan dan merasa tidak dipaksa [11]. Kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mengatur, mendorong, dan mengarahkan bawahannya supaya mencapai tujuan instansi yang diinginkan. Dengan menerapkan kepemimpinan yang baik, diharapkan mampu mewujudkan kinerja pegawai secara maksimal [12]. Kepemimpinan adalah kecakapan pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing anggotanya agar dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai arahan [13].

Di sisi lain untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal, pegawai diharuskan untuk bekerja secara maksimal. Apabila pegawai mendapatkan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan perasaan mudah bosan, lelah, tegang, dan kehilangan kreativitas pegawai [1]. Jika keadaan ini berlangsung terus menerus, kemungkinan yang akan terjadi adalah pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya. Akibatnya pegawai akan mengalami penurunan kinerja. Dukungan dan pengarahan dari instansi sangat dibutuhkan oleh pegawai agar tidak mengalami stres kerja. Menurut Mukhtar, stres kerja merupakan respons dari jiwa dan raga pegawai terhadap pergantian yang terjadi pada lingkungan kerjanya. Stres dapat terjadi pada semua orang dalam berbagai profesi dan setiap individu akan memberikan respons yang berbeda terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerjanya. Stres kerja pada pegawai dapat mengakibatkan penurunan kinerja sehingga dapat menurunkan kemampuan pegawai untuk menjalankan pekerjaannya [14]. Menurut Afandi, stres kerja merupakan keadaan yang terbentuk akibat hubungan timbal balik dari pegawai dan pekerjaannya yang mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman. Stres kerja biasanya muncul dari kondisi organisasi yang kurang sesuai dan berbagai perubahan yang bersifat negatif [15]. Sedangkan menurut Kaat (2022), stres kerja merupakan kondisi yang muncul karena pegawai tidak dapat memenuhi beban dan kewajiban kerjanya, akibatnya pegawai merasa tertekan [16].

Disperindag Kabupaten Nganjuk merupakan instansi pemerintah untuk menangani urusan pemerintahan daerah di bidang industri dan perdagangan.

Mengacu pada data dari Disperindag Kabupaten Nganjuk, diketahui ruang kantor untuk pelaksanaan tugas saat ini menggunakan gedung dengan luas bangunan 1.414 m² dan 1 gedung pertemuan dengan luas 280 m². Bahkan sarana yang tersedia saat ini seperti komputer, printer dan laptop belum cukup untuk beban kerja yang ada. Dari segi mobilitas, terdapat 3 mobil dinas, 1 mobil dengan kondisi baik dan 2 mobil dengan kondisi kurang layak. 8 unit kendaraan roda dua, 5 dalam kondisi baik dan 3 dalam kondisi kurang layak. 3 unit kendaraan roda tiga dalam keadaan kurang layak/rusak. Keadaan ini dirasa kurang ideal dibandingkan dengan beban tugas yang membutuhkan koordinasi dan pelayanan setiap saat. Disperindag Kabupaten Nganjuk juga menyediakan layanan metrologi dan pasar, sehingga diperlukan tempat untuk menyimpan peralatan dan karcis retribusi pasar. Para pegawai merasa gedung yang tersedia masih kurang memadai dengan kebutuhan tersebut.

Sarana komputer dan printer yang belum mencukupi dengan beban tugas yang ada juga menyebabkan pegawai sering menunda pekerjaan karena harus bergantian dengan rekan kerjanya. Sehingga akan memerlukan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menyebabkan pegawai membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan di lapangan juga berjalan dengan kurang lancar karena kendaraan yang ada belum cukup untuk beban kerja dan area kerja. Dalam kondisi ini peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai. Namun pemimpin dirasa kurang memberi motivasi kepada para pegawai. Akibatnya pegawai mengalami tekanan yang dapat berakibat pada penurunan kinerja.

Adanya fenomena tersebut di Disperindag Kabupaten Nganjuk terbilang cukup baru karena berdasarkan penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian pada variabel etos kerja, kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. Sebelumnya, Butarbutar., er al telah melakukan

kajian untuk melihat pengaruh etos kerja kepada kinerja pegawai dan menyimpulkan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [17]. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan sebelumnya telah dilakukan oleh Yuliana dan mendapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [18]. Penelitian mengenai stres kerja sebelumnya telah dilakukan oleh Sulastris dan Onsardi dan mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif antara stres kerja dan kinerja pegawai [19]. Sedangkan penelitian dari Ilham & Prasetyo mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan [20].

Beberapa penelitian sebelumnya tidak selalu mendapatkan hasil yang sama. Oleh karena itu, penulis menganggap bahwa topik ini masih memerlukan kajian lebih lanjut. Hal ini dikarenakan setiap instansi memiliki kebutuhan untuk selalu mengukur kinerja pegawainya. Dari pengujian-pengujian terdahulu terdapat persamaan variabel yaitu etos kerja, kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya adalah pada lokasi penelitian. Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Etos, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk".

METODE

Definisi variabel penelitian telah ditetapkan oleh penulis untuk dikaji agar memperoleh informasi dan dapat menarik kesimpulan. Definisi variabel akan memberikan batasan terhadap penelitian yang dilakukan. Sehingga variabel penelitian harus dideskripsikan dengan benar agar tidak memberikan pemahaman yang rancu. Ada dua jenis variabel pada penelitian yaitu, variabel *independent* dan variabel *dependent*. Yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah etos kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan stres kerja (X3). Sementara itu, kinerja pegawai (Y) merupakan variabel *dependent*.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini dijalankan melalui pengumpulan data kemudian mengukurnya dengan teknik statistik. Maksud dari pengukuran ini yaitu, membuktikan hipotesis yang sudah ditentukan. Pertama, penelitian ini menggunakan aspek kualitatif dengan merancang beberapa kuesioner. Kemudian hasil dari kuesioner diwujudkan dalam bentuk angka. Angka tersebut menunjukkan skor etos kerja, kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai

Teknik penelitian bersangkutan dengan tujuan penelitian untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena data yang diperlukan untuk penelitian ini belum tersedia, maka diperlukan pengembangan alat pengumpulan data yang resmi dan sistematis. Berdasarkan kriteria tersebut, maka penelitian ini memerlukan teknik penelitian yang mampu menemukan hubungan sebab akibat antar variabel. Jadi, penulis menggunakan teknik kuantitatif kausal karena merupakan metode yang sangat sesuai bagi penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kausalitas agar menemukan pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja dengan kinerja pegawai.

Di sini populasi merupakan semua pegawai pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. Sehingga diperoleh jumlah populasi sebanyak 70 pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel dalam suatu populasi, diperlukan teknik sampling. Di sini penulis memakai teknik *purposive sampling* dan teknik *simple random sampling*. *Purposive sampling* menggunakan beberapa aspek atau kondisi khusus yang searah dengan aturan yang ditentukan oleh penulis. Sampel penelitian fokus pada pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk yang telah bekerja minimal selama dua tahun. Sedangkan *simple random sampling* dilakukan secara acak dari populasi tanpa melihat tingkatan-tingkatan yang ada pada suatu populasi. Untuk menentukan banyaknya sampel yang dibutuhkan, penulis menggunakan perhitungan dengan rumus Slovin dan mendapatkan hasil 41, maka penelitian ini menggunakan 41 pegawai sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk instrumen penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengetahui pengukuran dari jawaban responden terhadap kuesioner dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Skor Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak Setuju (S)	2
Ragu-ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

Instrumen penelitian berupa kuesioner akan diberikan kepada pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk dengan kisi-kisi kuesioner:

Tabel 2. Kisi-Kisi Variabel

Variabel	Indikator	No. Item Kuesioner	Sumber
Etos Kerja (X1)	1. Kerja keras	1-10 (10 item)	(Darodjat, 2015)
	2. Disiplin		
	3. Jujur		
	4. Tanggung jawab		
	5. Rajin		
	6. tekun		
Kepemimpinan (X2)	1. Kemampuan analitis	11-20 (10 item)	(Kartono, 2014)
	2. Keterampilan berkomunikasi		
	3. Keberanian		
	4. Kemampuan mendengar		
	5. Ketegasan		
Stres Kerja (X3)	1. Tuntutan tugas	21-30 (10 item)	(Afandi, 2018)
	2. Tuntutan peran		
	3. Tuntutan antar pribadi		
	4. Struktur organisasi		
	5. Kepemimpinan organisasi		
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	21-30 (10 item)	(Robbins., et al 2016)
	2. Kuantitas		
	3. Ketepatan waktu		
	4. Efektifitas		
	5. Kemandirian		
Jumlah		40	

Untuk mengukur apakah kuesioner yang dipakai telah valid atau belum, penulis menggunakan uji validitas. Di sini alat analisis yang digunakan adalah *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23 dengan uji statistik *analyze correlate bivariate*. Jika dalam uji validitas menunjukkan skor r hitung pada tiap-tiap pernyataan lebih besar dari skor r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Uji validitas yang telah dilaksanakan memperlihatkan skor r hitung dari seluruh item pernyataan lebih besar dari r tabel. Maka dari itu, simpulan yang dapat diambil adalah item sudah valid semuanya. Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah hasil pengukuran yang diperoleh pada objek yang sama akan mendapatkan informasi yang sama. Untuk melakukan uji reliabilitas digunakan uji *statistic Cronbach Alpha* pada alat analisis *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23. Syarat uji reliabilitas terpenuhi apabila hasil yang didapatkan pada *Cronbach Alpha* harus lebih dari 0,6. Berdasarkan uji reliabilitas didapatkan simpulan bahwa semua variabel sudah reliabel. Hal ini karena skor *Cronbach Alpha* tiap-tiap variabel lebih dari 0,6. Jadi, instrumen penelitian ini dianggap sudah dapat dipercaya untuk dapat memberikan data yang dibutuhkan.

Data penelitian diperoleh sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer didapatkan pada jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebarkan, observasi, serta wawancara. Sementara itu, data sekunder ditemukan dari buku, situs, serta hasil penelitian sebelumnya.

Teknik pengumpulan data digunakan untuk menemukan berbagai informasi serta fakta pendukung lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian. Di penelitian ini, teknik pengumpulan datanya adalah: 1) Kuesioner, dengan membuat beberapa pernyataan berdasarkan beberapa indikator yang ada dalam variabel penelitian. Pernyataan tersebut kemudian dicetak di kertas HVS A4 sejumlah 50 lembar. Selanjutnya peneliti akan membagikan sebagian kuesioner langsung kepada pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk yang berada di kantor. Sedangkan sebagian lagi dititipkan pada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian agar dibagikan kepada pegawai pasar. Hasil jawaban dari responden kemudian akan dianalisis menggunakan alat analisis SPSS versi 23. Penulis telah menyebarkan 50 kuesioner kepada responden. Dari 50 kuesioner tersebut, terdapat 41 kuesioner yang kembali sedangkan 9 kuesioner lainnya tidak kembali. Sehingga terdapat 41

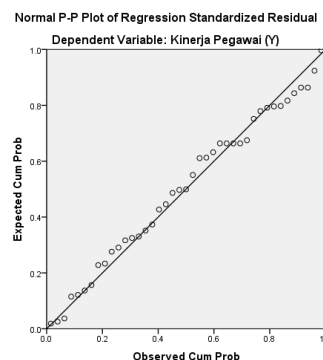
kuesioner yang dapat diolah oleh penulis. 2) Observasi, yang dilakukan dengan melihat secara langsung suasana kerja dan permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai di Disperindag Kabupaten Nganjuk. Permasalahan yang ditemukan akan diidentifikasi untuk menemukan solusinya. 3) Wawancara, peneliti melakukan wawancara langsung dengan Emy Rochayati, SE selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Disperindag Kabupaten Nganjuk untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan. 4) Studi kepustakaan dilakukan dengan tinjauan pustaka pada buku-buku referensi serta jurnal ilmiah yang berkaitan dengan penelitian yang saat ini dilangsungkan.

Teknik pengolahan data yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan menjelaskan data yang telah terkumpul berupa jawaban dari responden pada kuesioner dan tidak berkeinginan untuk menciptakan simpulan yang berlaku untuk umum. Masalah pokok penelitian ini adalah menggali hubungan sebab akibat dari variabel *independent* dan variabel *dependent*. Teknik pengolahan data diperlukan untuk menjawab masalah pokok tersebut.

Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner masih perlu dianalisis dan digunakan teknik analisis data berupa 1) Uji persyaratan analisis untuk membuktikan hipotesis. Uji persyaratan analisis ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Uji normalitas dilakukan agar mengetahui apakah model regresi memiliki variabel residual yang terdistribusi normal. Model regresi dinyatakan normal apabila gambar *normal-p plot of regression standardized residual* menunjukkan titik-titik data menyebar di sepanjang garis diagonal dan sejalan arah garis diagonal. Selanjutnya, uji multikolinieritas digunakan agar mengetahui adakah hubungan dari tiap-tiap variabel bebas pada model regresi. Jika tidak ada hubungan dari tiap-tiap variabel bebas, maka model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinearitas. Dikatakan bahwa kesalahan multikolinearitas tidak muncul dalam model regresi bila tabel *tolerance* variabel bebas menghasilkan skor yang lebih besar dari 0,1 dan pada tabel VIF menunjukkan skor lebih kecil dari 10. Lalu, uji heteroskedastisitas memiliki tujuan agar mengetahui adakah ketidaksamaan *variance* pada model regresi dari residual antar peneliti. Dikatakan sudah baik adalah saat tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini disebut dengan homokedastisitas. Jika titik-titik pada gambar *scatterplot dependent variable* memencar pada atas dan bawah angka 0 di sumbu y, maka simpulan yang dapat diambil adalah model regresi sudah bebas heteroskedastisitas. Sedangkan uji linieritas bertujuan agar dapat melihat adakah hubungan linier antar variabel *independent* dan *dependent*. Model dapat dinyatakan memenuhi persyaratan linearitas jika signifikansi linearity mendapatkan skor lebih kecil dari 0.05 sedangkan signifikansi *deviation from linearity* mendapatkan skor lebih besar dari 0.05. 2) Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui adakah pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$. Alat bantu SPSS versi 23 digunakan untuk melakukan analisis ini. Taraf kepercayaan yang diaplikasikan adalah 95% dan tingkat *alpha* adalah 5% atau 0,05. 3) Koefisien determinasi (R^2), pengujian ini dilakukan agar menemukan berapa besar variabel *independent* secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel *dependent*. Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada skor *adjusted R-square* yang besarnya antara nol sampai satu. 4) Uji hipotesis, yang terdiri dari uji t agar dapat melihat bagaimana pengaruh dari variabel *independent* kepada variabel *dependent* dengan sendiri-sendiri dan uji f agar dapat melihat bagaimana pengaruh variabel *independent* kepada variabel *dependent* dengan serentak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Persyaratan Analisis.



Sumber: Output SPSS Versi 23

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

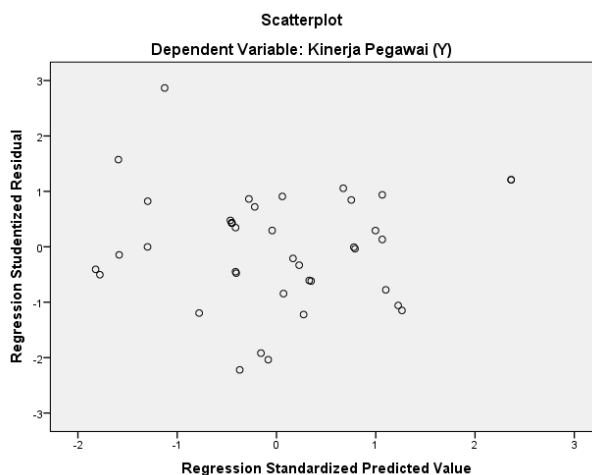
Uji normalitas dilakukan agar mengetahui apakah model regresi memiliki variabel residual yang terdistribusi normal. Model regresi penelitian ini dinyatakan normal karena gambar *normal-p plot of regression standardized residual* menunjukkan titik-titik data menyebar di sepanjang garis diagonal dan sejalan arah garis diagonal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Etos Kerja (X1)	.304	3.288
Kepemimpinan (X2)	.282	3.541
Stres Kerja (X3)	.540	1.851

Sumber: Output SPSS Versi 23

Uji multikolinieritas digunakan agar mengetahui adakah hubungan dari tiap-tiap variabel bebas pada model regresi. Jika tidak ada hubungan dari tiap-tiap variabel bebas, maka model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinieritas. Dari tabel 3 diketahui bahwa kesalahan multikolinieritas tidak muncul dalam model regresi karena pada tabel *tolerance* variabel bebas menghasilkan skor yang lebih besar dari 0,1 dan pada tabel VIF menunjukkan skor lebih kecil dari 10.



Sumber: Output SPSS Versi 23

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan agar mengetahui adakah ketidaksamaan *variance* pada model regresi dari residual antar peneliti. Dikatakan sudah baik adalah saat tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Pada gambar 2, titik-titik gambar *scatterplot dependent variable* memencar pada atas dan bawah angka 0 di sumbu y, maka simpulan yang dapat diambil adalah model regresi sudah bebas heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)* Etos Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	319.728	12	26.644	9.838	.000
		Linearity	287.285	1	287.285	106.074	.000
		Deviation from Linearity	32.443	11	2.949	1.089	.404
Within Groups			75.833	28	2.708		
Total			395.561	40			

Sumber: Output SPSS Versi 23

Dari tabel 4 dapat dilihat untuk variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai, signifikansi linearity memperoleh skor 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 dan signifikansi *deviation from linearity* memperoleh skor

0,404, sehingga lebih besar dari 0,05. Simpulan yang dapat diambil adalah variabel etos kerja memiliki hubungan linier dengan variabel kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)* Kepemimpinan (X2)	Between Groups	(Combined)	311.211	13	25.478	10.690	.000
		Linearity	280.509	1	280.509	117.696	.000
		Deviation from Linearity	50.702	12	4.225	1.773	.106
Within Groups			64.350	27	2.383		
Total			395.561	40			

Sumber: Output SPSS Versi 23

Tabel 5 memperlihatkan skor signifikansi linearity untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 dan skor signifikansi *deviation from linearity* adalah 0,106, sehingga lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan linier dengan variabel kinerja pegawai.

Tabel . 6 Hasil Uji Linearitas Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)* Stres Kerja (X3)	Between Groups	(Combined)	308.894	14	22.064	6.619	.000
		Linearity	238.239	1	238.239	71.472	.000
		Deviation from Linearity	70.655	13	5.435	1.630	.140
Within Groups			86.667	26	3.333		
Total			395.561	40			

Sumber: Output SPSS Versi 23

Tabel 6 menunjukkan signifikansi linearity untuk variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh skor 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 dan signifikansi *deviation from linearity* mendapatkan skor 0,140, sehingga lebih besar dari 0,05. Simpulannya adalah variabel stres kerja memiliki hubungan linier dengan variabel kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	24.956	5.003	
Etos Kerja (X1)	.349	.100	.408
Kepemimpinan (X2)	.239	.102	.286
Stres Kerja (X3)	-.225	.060	-.330

Sumber: Output SPSS Versi 23

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari tabel 7 adalah:

$$Y = 24,965 + 0,349 X1 + 0,239 X2 - 0,225 X3$$

Persamaan tersebut memiliki makna bahwa 1) konstanta = 24,965, artinya saat variabel-variabel *independent*, yaitu etos kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan stres kerja (X3) = 0, kinerja pegawai (Y) akan sebanyak 24,965. 2) Koefisien X1 = 0,349, artinya setiap peningkatan 1 satuan etos kerja (X1) dengan anggapan kepemimpinan (X2) dan stres kerja (X3) konsisten, kinerja pegawai (Y) akan mengalami penambahan sebanyak 0,349. 3) Koefisien X2 = 0,239, artinya setiap peningkatan 1 satuan kepemimpinan (X2) dengan anggapan etos kerja (X1) dan stres kerja (X3) konsisten, kinerja pegawai (Y) dapat bertambah sebesar 0,239. 4)

Koefisien $X_3 = -0,225$, artinya setiap peningkatan 1 satuan stres kerja (X_1) dengan anggapan etos kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) konsisten, kinerja pegawai (Y) dapat menurun sebanyak 0,225.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919	.845	.832

Sumber: Output SPSS Versi 23

Koefisien determinasi (R^2) diterapkan agar menemukan berapa besar variabel *independent* secara bersama-sama mampu mempengaruhi pada variabel *dependent*. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *adjusted R-square* Tabel 6 memperlihatkan nilai *adjusted R-square* sejumlah 0,832. Jadi, etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 83,2%, sedangkan 16,8% lainnya dipengaruhi dari variabel yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.965	5.003		4.990	.000
Etos Kerja (X_1)	.349	.100	.408	3.474	.001
Kepemimpinan (X_2)	.239	.102	.286	2.345	.025
Stres Kerja (X_3)	-.225	.060	-.330	-3.745	.001

Sumber: Output SPSS Versi 23

Taraf signifikansi yang diterapkan di sini adalah 0,05, dengan begitu skor t tabel yang didapat adalah 2,026. Tabel 9 dapat dideskripsikan sebagai berikut: 1) Di tabel signifikansi variabel etos kerja (X_1) didapat skor 0,001 sehingga lebih kecil dari 0,05 dan skor t hitung 3,474, sehingga lebih besar dari 2,026. Dengan ini dinyatakan H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. 2) Variabel kepemimpinan (X_2) memiliki skor signifikansi 0,025 sehingga lebih kecil dari 0,05 sedangkan t hitung mendapat skor 2,345, sehingga lebih besar dari 2,026. Dengan begitu, berarti H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. 3) Nilai signifikansi variabel stres kerja (X_3) 0,001, sehingga lebih kecil dari 0,05, t hitung memperoleh skor 3,742, sehingga lebih besar dari 2,026. Artinya H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Penjelasan tersebut berkesimpulan bahwa etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara sendiri-sendiri.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	334.111	3	111.370	67.057	.000
Residual	61.450	37	1.661		
Total	395.561	40			

Sumber: Output SPSS Versi 23

Nilai F tabel yang didapatkan adalah 2,85. Pada tabel 8 ditunjukkan nilai signifikansi 0,000, sehingga kurang dari 0,05 dan F hitung 67,057 sehingga lebih besar dari 2,85. Dengan begitu, H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Dengan adanya hasil tersebut, penulis menyimpulkan bahwa etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh pada kinerja pegawai secara simultan.

Pembahasan

Variabel etos kerja pada uji statistik-t mendapatkan skor signifikansi 0,001, sehingga kurang dari 0,05 sedangkan t hitung senilai 3,474 dan t tabel senilai 2,026. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan begitu H_0 dinyatakan ditolak dan H_1 dinyatakan diterima. Ini membuktikan bahwa secara parsial etos kerja (X_1) berpengaruh pada kinerja pegawai (Y). Variabel etos kerja (X_1) mempunyai hubungan positif dengan variabel

kinerja pegawai (Y). Hubungan positif berarti terjadi hubungan yang sejalan, sehingga peningkatan pada etos kerja akan menyebabkan kinerja pegawai turut mengalami peningkatan. Temuan ini mendukung temuan dari Butarbutar et al., bahwa etos kerja berpengaruh signifikan dan positif kepada kinerja pegawai.

Variabel kepemimpinan pada uji statistik-t menunjukkan skor signifikansi senilai 0,025, sehingga kurang dari 0,05 sedangkan t hitung mempunyai skor 2,345 dan skor t tabel sejumlah 2,026. Berarti t hitung lebih besar dari t tabel. Jadi H₀ dinyatakan ditolak dan H₁ dinyatakan diterima. Hal ini membuktikan sebenarnya terdapat pengaruh kepemimpinan (X₂) kepada kinerja pegawai (Y) secara parsial. Terdapat hubungan positif pada variabel kepemimpinan (X₂) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Sehingga peningkatan kepemimpinan juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mengkonfirmasi temuan dari Yuliana yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Variabel stres kerja pada uji statistik-t menampilkan skor signifikansi 0,001, sehingga kurang dari 0,05 dengan skor t hitung 3,742 sedangkan skor t tabel 2,026. Artinya t hitung lebih dari t tabel. Maka dari itu, H₀ dinyatakan ditolak dan H₁ dinyatakan diterima. Ini membuktikan bahwa stres kerja (X₃) berpengaruh kepada kinerja pegawai (Y) secara parsial. Terdapat hubungan negatif pada variabel stres kerja (X₃) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hubungan negatif berarti terjadi hubungan yang berlawanan arah, sehingga stres kerja yang meningkat akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hasil tersebut sejalan dengan temuan dari Sulastri & Onsardi, yang menjelaskan stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif kepada kinerja pegawai.

Uji F memperlihatkan hasil skor signifikansi 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05. F hitung memperoleh skor senilai 67,057, sedangkan skor F tabel adalah 2,85. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel. Artinya H₁ dinyatakan diterima dan H₀ dinyatakan ditolak. Maka dari itu, simpulannya adalah yaitu variabel etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara serentak.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan *Adjusted R-Square* senilai 0,832. Dengan nilai tersebut, kesimpulan yang dapat ditarik adalah etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 83,2%, sedangkan 16,8% sisanya merupakan pengaruh dari variabel yang tidak dikaji pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini termuat tujuan untuk menganalisis pengaruh dari etos kerja (X₁), kepemimpinan (X₂) dan stres kerja (X₃) dengan kinerja pegawai (Y) pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan dan hasil pembahasan dapat disimpulkan: 1) Terdapat pengaruh signifikan dari etos kerja kepada kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk secara parsial. Artinya, tinggi atau rendahnya etos kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan dari etos kerja dengan kinerja pegawai bersifat positif. Peningkatan pada etos kerja akan menyebabkan kinerja pegawai turut mengalami peningkatan. 2) Terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepada kinerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Nganjuk secara parsial. Ada hubungan positif pada variabel kepemimpinan (X₂) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Peningkatan kepemimpinan juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya penerapan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. 3) Stres kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk secara parsial. Terdapat hubungan negatif pada variabel stres kerja (X₃) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hubungan negatif berarti terjadi hubungan yang berlawanan arah, sehingga stres kerja yang meningkat akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Stres kerja pada tingkat yang optimal memotivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi, semakin tinggi beban kerja, semakin pekerja tersebut merasa terbebani dengan pekerjaannya. 4) Ada pengaruh signifikan dari etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja secara bersamaan kepada kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. Artinya jika etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja terus dikelola dengan baik maka kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk akan meningkat. Penelitian ini tergolong baru dibandingkan penelitian yang lebih dahulu, sebab belum pernah dilakukan melakukan kajian terhadap variabel etos kerja, kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai di Disperindag Kabupaten Nganjuk.

Dikarenakan etos kerja, kepemimpinan, dan stres kerja telah terbukti berdampak signifikan pada kinerja pegawai, maka instansi harus lebih memperhatikan masalah kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Mengenai variabel etos kerja, penulis menyarankan untuk mengembangkan etos kerja yang baik, pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk hendaknya meningkatkan etos kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Mengenai variabel kepemimpinan, peneliti menyarankan sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan penggunaan gaya kepemimpinan dengan cara bersikap tegas dan mampu mengendalikan bawahan ke arah

yang lebih baik supaya pegawai mendapat rasa nyaman selama bekerja. Mengenai variabel stres kerja, peneliti menyarankan sebaiknya pimpinan mempertimbangkan untuk tidak terlalu memberikan tugas yang berlebihan, karena tuntutan tugas yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai di Disperindag Kabupaten Nganjuk. Mengenai variabel kinerja pegawai, penulis menyarankan sebaiknya pimpinan Disperindag Kabupaten Nganjuk lebih memperhatikan kinerja pegawai dengan mengkaji etos kerja, kepemimpinan, dan stres kerja karena supaya menghasilkan kualitas SDM yang unggul. Untuk peneliti berikutnya pada bidang yang sama, penelitian ini bisa dipakai menjadi bahan acuan. Peneliti juga berharap temuan yang telah dikaji dalam penelitian ini dapat dikaji lebih dalam lagi oleh peneliti selanjutnya. Pada penelitian ini ditemukan pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja kepada kinerja pegawai senilai 83,2%, sehingga variabel lain masih berpengaruh sebesar 16,8%. Maka dari itu, diharapkan peneliti berikutnya bisa memperluas variabel penelitian dan menambah variabel lain seperti variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, maupun budaya organisasi agar hasil penelitian ini bisa lebih disempurnakan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [2] Hidayati N. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [3] Soejoko DKH, Purnomo H, Samari. Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *J E-Bis* 2021;5:462–77. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.518>.
- [4] Susan E. Manajemen Sumber Daya Manusia. *J Manaj Pendidik Islam* 2019;9:952–62.
- [5] Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya; 2017.
- [6] Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2016.
- [7] Ginting HA. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. Universitas Quality, 2019.
- [8] Lawu SH, Suhaila A, Lestiowati R. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Manag – J Penelit Ilmu Manaj* 2019;2:51–60.
- [9] Asmad. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember 2021;2:155–60.
- [10] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuinggris. *Manajemen* 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [11] Sagala S. Pendekatan dan Model Kepemimpinan. Jakarta: Prenadamedia Group; 2018.
- [12] Nasution L, Ichsan RN. Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *J Ilm METADATA* 2021;3:308–21.
- [13] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi ke-5. n.d.
- [14] Mukhtar A. Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Keuangan Syariah. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management; 2021.
- [15] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing; 2018.
- [16] Kaat P, Tewel B, Trang I. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi. *J EMBA* 2022;10:260–8.
- [17] Butarbutar M, Efendi, Simatupang S, Sianturi M. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Mak J Manaj* 2021;7:116–24.
- [18] Yuliana. pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat gandum kota palembang. *ALIGNMENT J Adm Educ Manag* 2022;5:59–65.
- [19] Sulastri, Onsardi. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Manag Bussines* 2020;2:83–98.
- [20] Ilham NR, Prasetyo AP. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *J Penelit IPTEKS* 2022;7:96–104.