



M. Ilham Ramadhan<sup>1</sup>  
 Hamid Halin<sup>2</sup>  
 Fauziah Afriyani<sup>3</sup>

## PENGARUH KOMPETENSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN KOTA PALEMBANG

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 50 orang pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis yaitu IBM SPSS versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang. Hal ini dibuktikan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $12,495 >$  dari  $t$  tabel  $2,011$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Adapun variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang yang dilihat dari uji nilai  $t$  hitung sebesar  $17,081 >$  dari  $t$  tabel  $2,011$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 > 0,5$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun pengaruh variabel kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dengan nilai sebesar  $89,4\%$  dan sisanya  $10,6\%$  di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Etos Kerja, Kinerja Pegawai.

### Abstract

This research aims to determine the influence of competence and work ethic on employee performance at the Palembang City Industry Service. This research uses a quantitative approach method with a population of 50 employees of the Palembang City Industry Service. The analysis method uses multiple linear regression analysis with the analysis tool, namely IBM SPSS version 29. The results of this research show that Competency has a positive and significant effect on Employee Performance at the Palembang City Industry Service. This is proven by the calculated  $t$  value of  $12.495 >$   $t$  table  $2.011$  with a significance level of  $0.001 < 0.05$ . The Work Ethic variable has a positive and significant effect on Employee Performance at the Palembang City Industry Service as seen from the calculated  $t$  value test of  $17.081 >$  from  $t$  table  $2.011$  with a significance level of  $0.001 > 0.5$ . So it can be concluded that there is an influence of competence and work ethic on employee performance. The influence of competency and work ethic variables on employee performance simultaneously with a value of  $89.4\%$  and the remaining  $10.6\%$  is influenced by other variables not examined by the author in this study.

**Keywords:** Competence, Work Ethic, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

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

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri  
 email: 2020510112@students.uigm.ac.id, hamidhalin@uigm.ac.id, fauziah@uigm.ac.id

2018). Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2022) kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi adalah mengenal orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan. Bukan apa yang mungkin mereka lakukan (Tarigan & Setiawan, 2020). Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (Otoo, 2020).

Selain kompetensi, kinerja tidak terlepas dari pengaruh etos kerja. Menurut Sule & Priansa (2018) etos kerja adalah serenata perilaku positif berakar pada keyakinan fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok harus memiliki etos kerja, pegawai yang memiliki etos kerja akan berusaha menunjukkan sikap yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Oleh sebab itu, setiap pegawai harus memiliki etos kerja, jika seorang pegawai mempercayai atau berkomitmen pada pekerjaan maka akan melahirkan sikap yang dapat meningkatkan kinerjanya.

**METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang, dengan total populasi yang diambil berjumlah 50 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan metode teknik sampling jenuh. Pengujian data menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan alat analisis yaitu IBM SPSS versi 29.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas Data**

Uji validitas dalam penelitian ini diajukan kepada 50 responden sebagai uji coba kuesioner. Adapun teknik pengujian dengan menggunakan SPSS 29 Corelation Person dengan  $N = 50$  dan  $r\text{ tabel} = 50\ N-2 = 48$  (tingkat kepercayaan 5%) = 0,279. Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS 29 Corelation Person maka uji validitas instrument pada semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena nilai  $r\text{ hitung}$  pada setiap item pertanyaan lebih besar atau sama dengan nilai  $r\text{ tabel}$  atau  $r\text{ hitung} > r\text{ tabel}$ . Pengujian validitas ini diperoleh data sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) menunjukkan  $r\text{ hitung}$  lebih besar dari nilai  $r\text{ tabel}$  sebesar 0,279 sehingga masing-masing dari tiap pernyataan variabel Kompetensi dinyatakan valid.
2. Variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $r\text{ hitung}$  lebih besar dari nilai  $r\text{ tabel}$  sebesar 0,279 sehingga masing-masing dari tiap pernyataan variabel Etos Kerja dinyatakan valid.
3. Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan  $r\text{ hitung}$  lebih besar dari nilai  $r\text{ tabel}$  sebesar 0,279 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan pada variabel kinerja pegawai valid dan dapat digunakan sebagai penelitian.

**Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,50. Berikut ini hasil pengujian realibilitas untuk variabel Etos Kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

No.	Variabel	Cronbach Alpa	Kriteria	Keterangan
1	Kompetensi	0,958	> 0,50	Reliabel

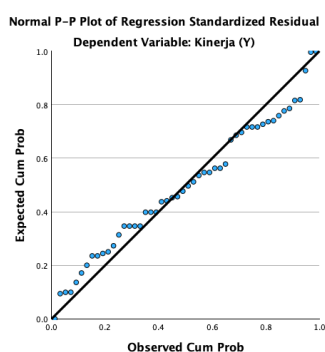
2	Etos Kerja	0,900	> 0,50	Reliabel
3	Kinerja	0,913	> 0,50	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompetensi, etos kerja, kinerja pegawai reliabel dan dapat dipercaya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dengan menggunakan diagram dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik Scater Plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikut garis diagonal. Maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas dipergunakan dalam penelitian untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel-variabel independen dengan cara menguji model regresi. Model tersebut dikatakan baik apabila tidak terjadi kolerasi antar variabel-variabel independen. Penelitian ini menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang diketahui nilai tolerance > 0,10 nilai VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolienarias pada model regresi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

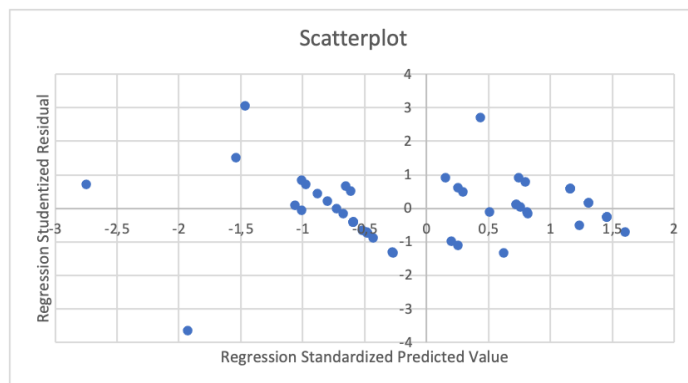
Model	Collinearity Stat	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,980	1,020
Etos kerja (X <sub>2</sub> )	0,980	1,020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,980 > 0,01 dan nilai VIF 1,020 < 10, artinya tidak terjadi multikolonieritas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilaksanakan untuk menguji apakah di dalam model regresi dalam penelitian terjadi ketidaksamaan variance residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika dalam varian residual dari pengamatan lainnya tetap, maka

disebut sebagai homoskedastisitas. Uji heterokedastisitas dengan scatterplot dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 29 dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik atau lingkaran kecil yang menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0. Jika dilihat dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Sehingga, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja dengan menggunakan variabel independen yaitu kompetensi dan etos kerja.

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara Kompetensi (X1) dan Etos kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 29, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.945	1.783		4.456	<0,01
	Kompetensi	.244	.020	.600	12.495	<0,01
	Etos Kerja	.942	.055	.820	17.081	<0,01

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 3, koefisien untuk variabel Kompetensi sebesar 0,244 dan untuk variabel Etos kerja sebesar 0,942 dengan konstanta sebesar 7.945. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 7.945 + 0,244 X_1 + 0,942 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa.

1. Nilai konstanta adalah 7.945 artinya jika variabel kompetensi dan variabel etos kerja nilainya nol, maka tingkat kinerja pegawai terhadap kompetensi dan etos kerja adalah sebesar 7.945.
2. Nilai koefisien (b<sub>1</sub>) regresi variabel kompetensi menunjukkan angka sebesar 0,244 dan arah positif artinya apabila variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja pegawai (Y) terhadap variabel kompetensi yaitu sebesar 0,244.
3. Nilai koefisien (b<sub>2</sub>) variabel etos kerja menunjukkan angka sebesar 0,942 dan arah positif artinya apabila variabel etos kerja (X<sub>2</sub>) meningkat satu-satuan maka akan

diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Y) terhadap variabel etos kerja yaitu sebesar 0,942 satuan.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (t)**

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui bahwa pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh Kompetensi (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.945	1783		4.456	<.001
	Kompetensi	.244	.020	.600	12.495	<.001
	Etos Kerja	.942	.055	.820	17.081	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

$$t_{tabel} = t(a/2, n-k-1) = t(0.050 ; 47) = 2.011$$

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai thitung untuk kompetensi adalah 12.495 > dari ttabel dengan tingkat signifikansi 0.001 < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Lalu, nilai thitung untuk etos kerja adalah 17.081 > t tabel dengan tingkat signifikansi 0.001 < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji semua pengaruh variabel independen atas variabel dependennya. Dengan tingkat signifikan 0,05 artinya ada pengaruh bersama semua variabel independen atas variabel dependennya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai Fhitung > Ftabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat Ftabel = (df=n-k), F = (2=50-2), Ftabel = (2-48) = 3,19 (hasil dilihat pada Ftabel) dengan tingkat kesalahan 5%. Berikut hasil Uji F setelah dilakukan pengujian yang dibantu oleh program komputer SPSS versi 29 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.296	2	273.648	197.795	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	65.024	47	1.383		
	Total	612.320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15 dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 197.795 dengan nilai Ftabel adalah 3,19 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau 197.795 > 3,19 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Etos kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang.

**Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari kuesioner yang sudah di isi oleh 50 responden pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang, pengujian analisis variabel determinasi dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Variabel Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.894	.889	1.176
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan Tabel 6 dipengaruhi nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,894 atau 89,4%. Sehingga kesimpulannya pengaruh variabel kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 89,4% sisanya 10,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis pada penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan variabel lainnya.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang**

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana t hitung 12,495 > dari t tabel 2,011 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, bahwa semakin baik kompetensi di suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi kompetensi dan etos kerja pada Dinas Perindustrian Kota Palembang sudah cukup baik. Namun terdapat beberapa pegawai yang memiliki keahlian terbatas dalam mengoperasikan peralatan elektronik dan juga pegawai tidak terlalu antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan.

Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana t hitung 17,081 > dari t tabel 2,011 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, bahwa semakin tinggi etos kerja di suatu instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan kurangnya kinerja yang menjadikan tingkat kesadaran atas tanggung jawab rendah, sehingga hal ini berdampak pada menurunnya etos kerja pegawai. Dengan rendahnya etos kerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang membuat pegawai tersebut tidak disiplin dan tidak optimal dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai etos kerja yang baik akan bekerja semaksimal mungkin untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Semakin baiknya etos kerja pegawai di suatu instansi akan semakin tinggi juga kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang**

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung pada masing-masing variabel independent > F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pada Dinas Perindustrian Kota Palembang. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar 197,795 dengan nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$  dimana nilai tersebut menunjukkan kecil dari 0,005 sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima. Kompetensi dan Etos Kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan fenomena

yang terjadi Kompetensi dan Etos kerja pada Dinas Perindustrian Kota Palembang cukup baik. Namun beberapa pegawai kurang terbuka dalam menghadapi kesulitan dan permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya, pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu malah mengalami hambatan.

Pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan hasil sebesar 0,894. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan dengan nilai sebesar 89,4% sisanya 10,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis pada penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan variabel lainnya.

## SIMPULAN

Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan  $t$  hitung dan  $t$  tabel, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai  $t$  hitung sebesar 12,495 > dari  $t$  tabel 2,011 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang. Pegawai yang mempunyai etos kerja yang baik akan bekerja semaksimal mungkin dan lebih termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji nilai  $t$  hitung sebesar 17,081 > dari  $t$  tabel 2,011 dengan tingkat signifikansi  $0,001 > 0,5$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kompetensi dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kompetensi dan Etos Kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dapat dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung >  $F$  tabel atau 197,795 > 3,19 dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang. Lalu, pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan hasil sebesar 89,4%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan dengan nilai sebesar 89,4% sisanya 10,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis pada penelitian ini.

## SARAN

Bagi Dinas perindustrian Kota Palembang, untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik, sebaiknya lebih memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi dan etos kerja yang dimiliki pegawai untuk dapat menjaga konsistensi pegawai dalam bekerja. Pemberian pelatihan dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bisa menjadi cara agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dapat dimanfaatkan sesuai dengan bidang kerjanya, serta pemberian sanksi harus lebih tegas dan tepat sesuai dengan tingkat kesalahan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan variabel lainnya. Sehingga, memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory Dan Indrasari. (2018). Kompetensi Dan Etos Kerja.
- Sedarmayanti, Et Al. . (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional Pt. Mada Asri Prima, Jakarta. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2, 83–94.
- Tarigan & Setiawan. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309.
- Otoo. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309.
- Sule & Priansa. (2018). *Maker: Jurnal Manajemen Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar*. 7(1), 116–124.

- Nurraya & Sri Widodo. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional Pt. Madia Asriprima, Jakarta. Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2.
- Amelyawati Et Al. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Cv. Eureka Media Aksara.