



**SERTIFIKAT**

**No:1813/JEBS/09/2024;**

**Jurnal Ekonomika Dan Bisnis - JEBS | E-ISSN : 2807-8438 Terakreditasi Sinta 5**

**Memberikan Penghargaan Setinggi-Tingginya Kepada :  
"Mukran Roni, Muhamad Arry Naufal Rifqi"**

**Sebagai Penulis Artikel Berjudul :  
"Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai  
pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan "**

***Dengan Uri Publish :***

***<https://jurnal.minartis.com/index.php/jeps//article/view/2114>***

***Terbit Pada :***

***Vol. 4 No. 5 (2024): September - Oktober***

Padang, 17 September 2024

Hormat Kami



(Mohammad Abdilla)  
Chief Editor Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

## Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Mukran Roni<sup>a</sup>, Muhammad Arry Naufal Rifqi<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Manajemen, Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, [mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:mukranroni@binadarma.ac.id)

<sup>b</sup>Manajemen, Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, [arrynaufal@gmail.com](mailto:arrynaufal@gmail.com)

### Abstract

This research was conducted to examine employee performance within the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of South Sumatra Province, with the objective of assessing the influence of competency, work ethic, and discipline variables on employee performance. Employing a quantitative research method, the study targeted employees of the DPRD Secretariat, using purposive sampling to select 75 respondents. Both primary and secondary data were utilized, and data analysis included tests such as data quality assessment, classical assumption tests, statistical tests, and multiple linear regression analysis. The findings revealed that the competency variable (X1) significantly impacts employee performance, with a significance level of 0.001, less than 0.05, and a T-value greater than the T-table value ( $5.114 > 1.997$ ). Similarly, the work ethic variable (X2) significantly affects performance, with a significance level of 0.001 and a T-value greater than the T-table value ( $6.045 > 1.997$ ), while the discipline variable (X3) also has a significant effect, with a significance level of 0.015 and a T-value greater than the T-table value ( $2.490 > 1.997$ ). Furthermore, the F-test results show that the F-calculated value (24.620) exceeds the F-table value (2.51), indicating that competency, work ethic, and discipline collectively have a positive and significant influence on employee performance in the Secretariat of DPRD South Sumatra Province.

Keywords: Competence, Work Ethic, Employee Performance Discipline

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, variabel etos kerja, variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik Purposive Sampling. Sehingga sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji statistik dan analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan dari sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai T hitung  $>$  Ttabel ( $5.114 > 1.997$ ). Variabel etos kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai T hitung  $>$  Ttabel ( $6.045 > 1.997$ ). Variabel kedisiplinan (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai T hitung  $>$  Ttabel ( $2.490 > 1.997$ ). Kemudian dari uji simultan (F) diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,51 dan diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 24,620. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Fhitung  $>$  Ftabel ( $24.620 > 2,51$ ), artinya bahwa variabel kompetensi, variabel etos kerja, variabel kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Kompetensi, Etos Kerja, Kedisiplinan Kinerja Pegawai



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang didirikan mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai melalui kerjasama manusia. Efektif atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku individu dan kolektif orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang menunjukkan perilaku kerja yang positif cenderung mempunyai kinerja yang baik dalam organisasi. Selain itu, ada orang-orang dalam kehidupan kerja suatu organisasi yang menunjukkan perilaku kerja negatif seperti: Contoh: malas, kurang semangat, kurang percaya diri, kurang mandiri, kurang disiplin, dan lain-lain. Perilaku kerja negatif ini menyebabkan kinerja mereka buruk atau peringkatnya buruk dalam organisasi. (Adolfina and Tawas, 2017)

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja Pegawai (Kurniawan, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja secara berkualitas dan kuantitas

yang sesuai dengan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menuntut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Mulyadi, 2018)

Menurut Priansa (2018) terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor kompetensi, etos kerja dan kedisiplinan dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena faktor-faktor tersebut menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan penyelesaian demi meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sebagai instansi dan penyelenggara pemerintah diwajibkan untuk mempunyai target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta memberikan laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan laporan kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sebagai bentuk kewajiban untuk mempertanggungjawabkan atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang dijalankan dalam bentuk program dan kegiatan yang telah dibuat dalam Rencana Kinerja Tahunan serta sebagai control untuk perbaikan kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan di tahun mendatang.

DPRD merupakan tempat masyarakat daerah atau Kota menyampaikan aspirasi atau suara rakyat. Tapi bagaimana dengan kinerja pegawai pada Kantor tersebut? Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel yang menunjang kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal (Novalia & Aliya, 2022). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis serta mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Aliya & Tobari, 2019).

Proses analisis data dilakukan secara bertahap. Dengan menggunakan teknik purposive sampling, data yang diperoleh dari 75 responden melalui kuesioner dianalisis menggunakan berbagai teknik statistik. Di antaranya, Uji Asumsi Klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta Analisis Regresi Linier Berganda, dilengkapi dengan uji t dan uji F guna mengevaluasi hipotesis yang telah diajukan.

Selanjutnya, statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data, dan dilakukan uji validitas serta reliabilitas untuk memastikan ketepatan serta konsistensi instrumen penelitian. Seluruh proses analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, memastikan hasil yang akurat dan terpercaya (Darmawan & Aliya, 2024).

## PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data tentang karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin yaitu, berjenis kelamin perempuan sebanyak 44,3% dan 55,7% laki-laki. Maka dapat dinyatakan bahwa jumlah responden terbesar pada penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 55,7%. Hasil dari perhitungan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, telah menghasilkan jumlah karakteristik responden berdasarkan usia, maka didapat hasil dari penyebaran kuesioner tersebut, maka jumlah terbesar responden adalah responden yang berusia > 41 tahun yakni sebanyak 5 responden atau sebesar 7,1%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 56 orang atau sebesar 80, dan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 12,9%. Berdasarkan Pendidikan terakhir terhadap 75 responden yaitu, 4,3% atau 59 orang responden berpendidikan terakhir S1, 15,7% atau 11 orang responden berpendidikan terakhir S2.

### Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Kompetensi (X1), Etos Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	70	38.00	60.00	50.1857	4.30804
ETOS KERJA	70	55.00	73.00	63.8714	3.80283
KEDISIPLINAN	70	30.00	45.00	37.1714	4.46231

KINERJA PEGAWAI	70	54.00	75.00	62.2429	4.88842
Valid N (listwise)	70				

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

- Variabel Kompetensi (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 38 sedangkan nilai maksimum sebesar 60 dan rata-rata kompetensi sebesar 50.1857 serta nilai standar deviasi kompetensi adalah 4.30804.
- Variabel Etos Kerja (X2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 55 sedangkan nilai maksimum sebesar 73 dan rata-rata etos kerja sebesar 63.8714 serta nilai standar deviasi kompetensi adalah 3.80283.
- Variabel Kedisiplinan (X3), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 30 sedangkan nilai maksimum sebesar 45 dan rata-rata kompetensi sebesar 27.1714 serta nilai standar deviasi kompetensi adalah 4.46231.
- Variabel Kinerja Pegawai (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 54 sedangkan nilai maksimum sebesar 75 dan rata-rata kompetensi sebesar 62.2429 serta nilai standar deviasi kompetensi adalah 4.88842.

#### Uji Validitas

Hasil dari uji validitas pada variabel kompetensi, etos kerja, kedisiplinan, kinerja pegawai menunjukan bahwa nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel 0,235. Sehingga seluruh item pertanyaan uji validitas kompetensi dinyatakan valid, hasil data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kemudian perhitungan menggunakan program SPSS versi 25.

**Tabel 2 Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	Pernyataan 1	0,728	0,235	Valid
	Pernyataan 2	0,601	0,235	Valid
	Pernyataan 3	0,765	0,235	Valid
	Pernyataan 4	0,841	0,235	Valid
	Pernyataan 5	0,596	0,235	Valid
	Pernyataan 6	0,856	0,235	Valid
	Pernyataan 7	0,863	0,235	Valid
	Pernyataan 8	0,655	0,235	Valid
	Pernyataan 9	0,730	0,235	Valid
	Pernyataan 10	0,711	0,235	Valid
	Pernyataan 11	0,480	0,235	Valid
	Pernyataan 12	0,473	0,235	Valid
Etos Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,273	0,235	Valid
	Pernyataan 2	0,411	0,235	Valid
	Pernyataan 3	0,268	0,235	Valid
	Pernyataan 4	0,419	0,235	Valid
	Pernyataan 5	0,396	0,235	Valid
	Pernyataan 6	0,363	0,235	Valid
	Pernyataan 7	0,252	0,235	Valid
	Pernyataan 8	0,343	0,235	Valid

	Pernyataan 9	0,255	0,235	Valid
	Pernyataan 10	0,325	0,235	Valid
	Pernyataan 11	0,629	0,235	Valid
	Pernyataan 12	0,590	0,235	Valid
	Pernyataan 13	0,468	0,235	Valid
	Pernyataan 14	0,633	0,235	Valid
	Pernyataan 15	0,557	0,235	Valid
Kedisiplinan (X3)	Pernyataan 1	0,737	0,235	Valid
	Pernyataan 2	0,726	0,235	Valid
	Pernyataan 3	0,851	0,235	Valid
	Pernyataan 4	0,855	0,235	Valid
	Pernyataan 5	0,813	0,235	Valid
	Pernyataan 6	0,786	0,235	Valid
	Pernyataan 7	0,851	0,235	Valid
	Pernyataan 8	0,744	0,235	Valid
	Pernyataan 9	0,733	0,235	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,629	0,235	Valid
	Pernyataan 2	0,490	0,235	Valid
	Pernyataan 3	0,594	0,235	Valid
	Pernyataan 4	0,706	0,235	Valid
	Pernyataan 5	0,615	0,235	Valid
	Pernyataan 6	0,680	0,235	Valid
	Pernyataan 7	0,711	0,235	Valid
	Pernyataan 8	0,512	0,235	Valid
	Pernyataan 9	0,604	0,235	Valid
	Pernyataan 10	0,674	0,235	Valid
	Pernyataan 11	0,568	0,235	Valid
	Pernyataan 12	0,495	0,235	Valid
	Pernyataan 13	0,538	0,235	Valid
	Pernyataan 14	0,647	0,235	Valid
	Pernyataan 15	0,586	0,235	Valid

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator yang digunakan memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Apabila *Cronbach Alpha* > 0,6, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut *reliable* (handal). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,899	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,671	0,60	Reliabel

Kedisiplinan (X3)	0,920	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,858	0,60	Reliabel

Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* masing- masing variabel melebihi nilai *alpha*. Karena nilai seluruh *cronbach's alpha* lebih besar 0,60 maka bisa disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

#### Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisis pengaruh variabel independent Kompetensi (X1), Etos Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) terhadap variabel dependet yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 4 Analisis Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.927	9.031		-1.542	.128
KOMPETENSI	.502	.098	.442	5.144	<.001
ETOS KERJA	.661	.109	.514	6.045	<.001
KEDISIPLINAN	.236	.095	.215	2.490	.015

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar -13.927 sedangkan nilai koefisien regresi untuk Kompetensi (X1) = 0,502, Etos Kerja (X2) = 0,661, Kedisiplinan (X3) = 0,236.

#### Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Kompetensi (X1), Etos Kerja (X2), Kedisiplinan (X3)) terhadap variabel terikat atau Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh parsial atau terpisah.

**Tabel 5 Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.927	9.031		-1.542	.128
KOMPETENSI	.502	.098	.442	5.144	<.001
ETOS KERJA	.661	.109	.514	6.045	<.001
KEDISIPLINAN	.236	.095	.215	2.490	.015

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil uji t pada variabel Kompetensi atau X1 diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,001. Nilai Sig < 0,05 (0,001 < 0,05), maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu variabel Kompetensi atau X1 mempunyai t hitung yakni 5,144 dengan t tabel = 1,997. Jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y.

Hasil uji t pada variabel Etos Kerja atau X2 diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,001. Nilai Sig < 0,05 (0,001 < 0,05), maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu variabel Etos Kerja atau X2 mempunyai t hitung yakni 6,045 dengan t tabel = 1,997. Jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y.

Hasil uji t pada variabel kedisiplinan atau X3 diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,015. Nilai Sig < 0,05 (0,015 < 0,05), maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu variabel Kedisiplinan atau X3 mempunyai t hitung yakni 2,490 dengan t tabel = 1,997. Jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X3 memiliki kontribusi terhadap Y.

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variable independen yang digunakan dalam model regresi secara simultan (bersama-sama) yang mampu menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	870.763	3	290.254	24.620	<,001 <sup>b</sup>
Residual	778.109	66	11.790		
Total	1648.871	69			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
 b. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, ETOS KERJA, KOMPETENSI

Dari tabel Anova diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,001. Karena nilai Sig < 0,05 (0,001 < 0,05), maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Kompetensi, Etos Kerja, dan Kedisiplinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Prov. Sumsel.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada prinsipnya untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (Kompetensi, Etos Kerja, Kedisiplinan) dalam menerangkan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Apabila nilai koefisien determinasi dalam regresi semakin kecil (mendekati 0) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya.

**Tabel 7 Koefisien Determinasi (R)**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.507	3.43359

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, ETOS KERJA, KOMPETENSI  
 b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,528 atau 52,8%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompetensi (X1), Etos Kerja (X2), dan Kedisiplinan (X3), mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,8%, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini diusulkan hipotesis sebagai berikut : Ha = Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa Kompetensi (X1) memang mempengaruhi Kinerja Pegawai, dapat dilihat dari nilai uji t yaitu t hitung > t tabel 5.114 > 1,997 dan dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai sehingga Ha1 diterima.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Darmawan dan Aliya (2024), Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai BPK Provinsi SUMSEL (Darmawan & Aliya, 2024).

Juga sejalan dengan penelitian Sapira (2023) Influence Enhancement Competence Use Technology and Development Career to Employee Performance Improvement at The Palembang City TV RI Office sapira (Sapira & Aliya, 2023).

## 2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diusulkan hipotesis sebagai berikut :  $H_a$  = Etos Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa Etos Kerja ( $X_2$ ) memang mempengaruhi Kinerja Pegawai, dapat dilihat dari nilai uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6.045 > 1,997$  dan dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai sehingga  $H_a$  diterima.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Zelika (2023), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Era New Normal pada Coffee Shop di Kota Palembang. Zelika menyampaikan bahwa penyesuaian pelatihan dan pengembangan pada sumberdaya manusia, dapat meningkatkan etos kerja, dan adaptasi karyawan pada transformasi di era new normal (Zelika & Aliya, 2023).

## 3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diusulkan hipotesis sebagai berikut :  $H_a$  = Kedisiplinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa Kedisiplinan ( $X_3$ ) memang mempengaruhi Kinerja Pegawai, dapat dilihat dari nilai uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2.490 > 1,997$  dan dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai sehingga  $H_a$  diterima.

Sejalan dengan penelitian Apriani (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang. Apriani menjelaskan dalam penelitiannya, bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Apriani & Aliya, 2019).

Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Novalia (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penakal abab Lematang Ilir (PALI). Bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Novalia & Aliya, 2022).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, yang telah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan
2. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan
3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Toban, T. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TEK. PALEMBANG. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Adolfina and Tawas, (2017). "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Suhtgo Kantor Cabang Utama Marado." <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16520>
- Apriani, D., & Aliya, S. (2019). "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SRWIJAYA PALM OIL GRUP PALEMBANG". *J*(October), 530-538.
- Budiyanto, Eko, and Mochamad Mochklas. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja. Evaluasi Kinerja SDM.
- Darmawan, W. D., & Aliya, S. (2024). Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 4(5), 870-875. <https://jurnal.mmaris.com/index.php/jebs/article/view/2009>
- Desi, Kartika Sandra, Abid Djazuli, and Choiriyah. 2022. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja." *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis* 3 (4): 229-47.
- Edison, dkk. 2017. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Studi Administrasi* 3 (1): 46- 57. <https://doi.org/10.495/jian.v3i1.53>.
- Fitnyani, Diyah, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran. 2019. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8 (1): 24.
- Ilyas (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1-85.
- Kunniawan, 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Economic Resource* 2 (2): 163. <https://doi.org/10.3309/je.v2i2.428>



- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3 (2): 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mufunaimah, Nur Annisah. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Perumda Air Minum Kota Makassar." Repository Unhas.
- Novalia, D., & Aliya, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tarah Abang Kabupaten Perkulabab Lematang Ilir (PALI). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1177-1183. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.613>
- Sapita, B., & Aliya, S. (2023). INFLUENCE ENHANCEMENT COMPETENCE USE TECHNOLOGY AND DEVELOPMENT CAREER TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PALEMBANG CITY TVRI OFFICE. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 191-199. <http://ejournal.seamunstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Zelika, T. S., & Aliya, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Era New Normal pada Coffee Shop Di Kota Palembang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 564. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.824>





# Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

CV. INFORMATION TECHNOLOGY TRAINING CENTER INDONESIA

Jl. Veteran dalam no. 24d, Padang, Provinsi Sumatera Barat  
E-mail : jurnal.ittc@gmail.com - Phone Number: +62882-7087-5130  
<https://jurnal.minartis.com/index.php/jeps/>

**Letter of Acceptance (LOA)**  
**No:1813/JEBS/LOA/09/2024;**

Acc ✓ 26/9/2024

Dengan ini, Pengelola Jurnal Ekonomika Dan Bisnis - JEBS | E-ISSN : 2807-8438 Terakreditasi Sinta 5 (Online) memberitahukan bahwa naskah Anda dengan identitas:

- Penulis : Mukran Roni, Muhamad Arry Naufal Rifqi
- Judul : Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan
- Url Publish : <https://jurnal.minartis.com/index.php/jeps//article/view/2114>

telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal Ekonomika Dan Bisnis dan dapat kami **terima** sebagai bahan naskah untuk Penerbitan Jurnal pada Vol. 4 No. 5 (2024): September - Oktober dalam versi elektronik.

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit/jurnal lain. Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Padang, 17 September 2024  
Hormat Kami



Abdilla  
17/9/2024

(Mohammad Abdilla)  
Chief Editor Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

Jurnal Ekonomika Dan Bisnis telah di INDEX oleh :

