

# Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur

## THE EFFECT OF EMPLOYEE PLACEMENT AND WORK ETHOS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF LAMPUNG EAST DISTRICT

Suryati<sup>1\*</sup>, Selamat<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: [suryatia39@gmail.com](mailto:suryatia39@gmail.com)

### Abstrak

Pelayanan publik yang efisien dan bertanggung jawab membutuhkan kinerja pegawai yang optimal. Namun, di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur, masih ditemukan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi, serta rendahnya pemahaman dan penerapan etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dan berganda, melibatkan 44 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh sebesar 73,7% terhadap kinerja ( $t_{hitung} = 10,849 > t_{tabel} = 1,699$ ), etos kerja berpengaruh sebesar 74,5% ( $t_{hitung} = 11,090 > t_{tabel} = 1,699$ ), dan secara simultan keduanya berpengaruh sebesar 79,5% ( $F_{hitung} = 79,402 > F_{tabel} = 3,328$ ). Dengan demikian, penempatan pegawai yang tepat dan etos kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Penempatan Pegawai, Etos Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi

### Abstract

*Efficient and accountable public service delivery requires optimal employee performance. However, at the Regional Secretariat of East Lampung Regency, there are still cases of employee placements that do not align with their competencies, as well as a lack of understanding and application of work ethics. This study aims to determine the influence of employee placement and work ethic on employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative descriptive method was used, employing simple and multiple regression analysis with 44 respondents. The results show that employee placement has a 73.7% influence on performance ( $t_{count} = 10.849 > t_{table} = 1.699$ ), work ethic has a 74.5% influence ( $t_{count} = 11.090 > t_{table} = 1.699$ ), and jointly, both variables have a 79.5% influence on performance ( $F_{count} = 79.402 > F_{table} = 3.328$ ). Thus, appropriate employee placement and strong work ethics significantly contribute to improved employee performance.*

**Keywords:** Employee Placement, Work Ethics, Employee Performance, Regression

---

## PENDAHULUAN

Kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah diarahkan untuk mewujudkan pelayanan publik yang nyata, efisien, dan akuntabel. Untuk mencapai tujuan ini, pegawai sebagai sumber daya manusia (SDM) harus memiliki kinerja yang memenuhi, bahkan melampaui, standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan indikator yang telah ditentukan oleh organisasi, sehingga kinerja individu menjadi faktor kunci keberlangsungan dan daya saing organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan di masa mendatang.

Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan SDM perlu menjadi perhatian utama secara berkelanjutan dan strategis. Peningkatan kinerja pegawai mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola anggotanya agar dapat bekerja secara optimal guna meraih tujuan bersama. Rivai (2015:28) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai bentuk pencapaian kerja berdasarkan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Organisasi pada dasarnya selalu mengharapkan pegawainya memiliki dedikasi tinggi, profesionalisme, dan integritas yang kuat dalam mendukung keberlanjutan dan pengembangan organisasi.

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan kebutuhan prioritas yang harus ditingkatkan, baik pada level individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja menjadi modal utama dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi operasional serta keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya secara tepat, efektif, dan efisien menjadi faktor penting

dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, manajemen SDM yang buruk dapat menyebabkan pemborosan dan inefisiensi. Tanpa formulasi kebijakan yang tepat, pengelolaan SDM berpotensi merugikan organisasi.

Kinerja optimal tidak muncul secara kebetulan, melainkan dibentuk dari itikad baik, keikhlasan, dan disiplin kerja pegawai itu sendiri. Selain itu, dukungan organisasi melalui perencanaan kerja yang rasional dan penetapan tujuan yang jelas sangat diperlukan. Pencapaian kinerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi, sangat dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, baik berupa finansial, fisik, manusia, maupun teknologi. Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber-sumber tersebut secara maksimal.

Salah satu aspek strategis dalam pengelolaan SDM adalah penempatan pegawai. Penempatan ini merupakan keputusan penting yang menentukan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penempatan pegawai yang tepat harus memperhatikan kesesuaian antara deskripsi jabatan dan spesifikasi pekerjaan. Ketidaktepatan dalam proses penempatan dapat berdampak pada rendahnya kinerja. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur, penempatan pegawai belum sepenuhnya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi pegawai terhadap tugas yang diberikan.

Selain penempatan, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah etos kerja, yaitu nilai budaya yang mendorong individu untuk bekerja secara bertanggung jawab dengan kesadaran bahwa pekerjaannya memiliki nilai intrinsik. Etos kerja mencerminkan semangat kerja yang berakar

pada nilai-nilai atau norma-norma yang diyakini. Sinamo (2013:169) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berasal dari kesadaran, keyakinan fundamental, serta komitmen total terhadap paradigma kerja yang menyeluruh.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari aparatur negara memiliki peran strategis dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Oleh karenanya, PNS dituntut memiliki etos kerja yang tinggi, dedikasi, tanggung jawab, serta kesetiaan terhadap Pancasila dan UUD 1945. Mereka perlu memiliki keterampilan interpersonal, inisiatif, serta keandalan dalam bekerja. Penerapan etos kerja yang baik akan mendorong aktivitas kerja yang dinamis dan berorientasi pada pencapaian sebagai bentuk pengabdian dan ibadah.

Namun demikian, kondisi etos kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur masih dinilai rendah. Hal ini tercermin dari berbagai bentuk keterlambatan, seperti keterlambatan datang ke kantor, penyelesaian pekerjaan administrasi, pelaksanaan tugas, dan kurang optimalnya pemanfaatan waktu. Pekerjaan cenderung dilakukan secara rutin tanpa kreativitas dan inovasi, sehingga sering tidak mencapai target yang ditentukan.

Data tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai belum sesuai dengan harapan organisasi. Salah satunya tercermin dari keterlambatan pegawai sebesar 20% pada bulan Juli. Selain itu, dari target kinerja tahun anggaran 2022, terdapat tujuh sasaran yang tidak tercapai, bahkan salah satunya hanya terealisasi sebesar 38,46% (indikator jumlah peraturan Bupati).

Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur masih belum optimal. Kondisi ini diyakini dipengaruhi oleh

lemahnya sistem penempatan pegawai dan rendahnya etos kerja. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh penempatan pegawai dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

## KAJIAN TEORI

Hariandja (2015:170) mendefinisikan penempatan pegawai sebagai proses penugasan atau pengisian jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Mathis dan Jackson (2013:201) mengatakan bahwa penempatan (Placement) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (knowledge, skill, and abilities) orang-orang dengan karakteristik- karakteristik pekerjaan. Menurut Fathoni (2016:142), Prinsip Pokok dalam penempatan pegawai adalah menempatkan orang yang tepat pada tempatnya yang tepat.

Menurut Manullang (2015:219) disebutkan bahwa proses penempatan pegawai dilatar belakangi oleh proses staffing. Proses ini merupakan salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia, penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi. Staffing berhubungan dengan penempatan pegawai yang akan menempati suatu jabatan yang ada dalam organisasi tersebut.

Penarikan (rekrutmen) menjadi filter pertama dalam proses penempatan, informasi yang dihasilkan dari aktivitas rekrutmen selanjutnya menjadi dasar untuk

melakukan aktivitas seleksi sebagai filter yang kedua. Informasi pada hasil seleksi tersebut selanjutnya digunakan dalam penempatan sebagai filter terakhir sebelum orang-orang atau individu berperan dalam jabatan atau pekerjaan yang tersedia.

Berdasarkan pengertian tersebut, aktivitas penarikan-seleksi-penempatan merupakan aktivitas yang paling berhubungan dan bersifat saling mendukung. Hal tersebut mengandung maksud bahwa aktivitas penempatan sangat tergantung pada output aktivitas penarikan (informasi keputusan penarikan, yaitu kualifikasi individu yang bersifat umum). Pada akhirnya penempatan aktual individu pada peran dan posisi jabatan atau pekerjaan akan menentukan kepuasan kerja pegawai (output penempatan).

Menurut Chong dan Tai dalam Wirawan (2017:119) bahwa etos kerja sebagai mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.

Sinamo (2013:169) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedisiplinan yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Setiap orang ingin meraih suatu

kesuksesan dan keberhasilan, maka dirumuskan menjadi sebuah roh keberhasilan yang artinya sebagai roh kehidupan yang dianugerahkan Tuhan kepada manusia supaya manusia hidup sepenuh-penuhnya, tumbuh sehat-sehatnya, berkembang sebaik-baiknya dan berhasil setinggi-tingginya. Roh keberhasilan adalah juga roh yang menghidupi organisasi. Jika roh ini pamit, maka runtuhlah organisasi tersebut. Artinya roh keberhasilan ini memiliki elemen-elemen atau aspek yang ada didalamnya, jika satu aspek saja yang hilang maka runtuhlah roh keberhasilan itu sehingga menjadi tidak sempurna.

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Berdasarkan pengertian etos kerja di atas, maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula penempatan pegawai mereka.

Rivai (2015: 28) menyatakan bahwa : Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Soeprihanto (2015:14), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode

tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2015: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Simamora (2014:82) menyatakan, dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan. Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Menurut Simamora (2014:89) umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik

mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka dengan dasar teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh PNS yaitu 44 orang pegawai, tidak termasuk peneliti dan pimpinan.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

#### Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuisioner kepada responden.

#### Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut: Untuk memperoleh data primer

dilakukan teknik sebagai berikut :

a. Observasi.

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi gaya kepemimpinan pola komunikasi, dan kinerja pegawai yang terjadi secara faktual di lokasi penelitian

b. Kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui .

Tabel 2. Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2015:45)

Penggunaan skala *likert* dengan alternatif skor nilai 1 – 5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

c. Data sekunder

Diperoleh melalui teknik dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain.

### Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat – sifat populasi tertentu yang digambarkan melalui angka-angka atau gambar .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen (Uji Validitas dan Realibilitas)

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 0.367 dari 29 responden.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung skor item terhadap skor totalnya di atas 0.367 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0.367. Oleh karenanya, semakin baik

nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 23. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X1,X2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Penempatan Pegawai (X1) dan Etos Kerja (X2) serta variabel Kinerja Pegawai (Y)

## Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Penempatan Pegawai (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,858 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Penempatan Pegawai mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $= 10,849 > t_{tabel} 1,699$ . Besarnya koefisien determinasi Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah 73,7%. Dengan persamaan regresi Penempatan Pegawai dan Kinerja Pegawai adalah sebesar  $Y = 5,259 + 0,844 X1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Penempatan Pegawai akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur sebesar 0,844 point.

Hal ini memberikan pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur 73,7%, sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Etos Kerja (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur sebesar 0,863 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung  $11,090 > t_{tabel} 1,699$ . Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 74,5%. Untuk model persamaan Etos Kerja regresinya adalah  $Y = 3,190 + 0,897 X2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Etos Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,897 point. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Penempatan Pegawai dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 79,402 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,328. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Penempatan Pegawai (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,892 termasuk dalam kategori sangat kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Penempatan Pegawai dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur, sebesar 79,5%, dan sisanya sebesar 20,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan

pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Penempatan Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $10,849 > t_{tabel} 1,699$ . Dengan persamaan regresi  $Y = 5,259 + 0,844 X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Penempatan Pegawai akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,844 point. Besarnya hubungan antara Penempatan Pegawai dan Kinerja Pegawai sebesar 0,858 (sangat kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar 73,7%, sedangkan sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung  $11,090 > t_{tabel} 1,699$ . Persamaan regresi Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah  $Y = 3,190 + 0,897 X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Penempatan Pegawai akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,897

point. Besarnya hubungan Etos Kerja dan Kinerja Pegawai adalah 0,863 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat), sedangkan besarnya pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

3. Terdapat pengaruh Penempatan Pegawai dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 79,402 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,328. Persamaan regresi berganda antara Penempatan Pegawai dan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah  $Y = 1,762 + 0,436 X_1 + 0,499 X_2$ . Besarnya pengaruh Penempatan Pegawai dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar sebesar 79,5%, dan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Penempatan Pegawai dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,892 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

## DAFTAR PUSTAKA

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 1(4), 106–119.

Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 1, 3.

Pranatawijaya, V. H., Widiarty, W., Priskila,

- 
- R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 2(5), 128–137.
- Sudrajat, J. (2020). Kompetensi guru di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 1(13), 100–110.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 3(18), 614–629.
- Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 4(7), 2036–2043.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(15).
- Tarungan, J. . (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(5).
- Wahyudin, D. (2020). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(5), 135–148.