

Pengaruh Kepemimpinan Etis, Motivasi, Budaya Organisasi dan Penghargaan Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam

Eka Handayani¹, Hardiyansyah², Nisma Aprini³

^{1,2,3}Program Pascasarjana UNSELA

email: ekahandayaniapt@gmail.com, dempo66@gmail.com, nisma.aprini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menguji bagaimana pengaruh kepemimpinan etis, motivasi, budaya organisasi dan penghargaan terhadap keterikatan kerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam dan bagaimana pengaruhnya secara parsial dan simultan. Data primer dalam penelitian ini adalah 50 orang. Penelitian ini bersifat kuantitatif diskriptif dengan pengolahan data dilakukan dengan aplikasi SPSS version 23. Hasil penelitian ini dari empat variabel bebas dimana tiga variabel diantaranya memiliki koefisien regresi positif yaitu X1, X2 dan X3 untuk (X4) memiliki koefisien regresi negatif. Ini berarti bahwa variabel X1, X2 dan X3 memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja (Y), dan variabel X4 memiliki pengaruh tetapi tidak searah dengan keterikatan kerja Pegawai. Hasil uji hipotesis secara parsial didapat nilai signifikan variabel X1 < 0,05 dan variabel X2, X3, X4 > 0,05 sehingga diartikan variabel kepemimpinan etis (X1) mempunyai pengaruh lebih besar dibanding ketiga variabel lainnya terhadap keterikatan kerja. Hasil Uji hipotesis secara simultan di dapat nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 9,769 > 2,574 ini artinya bahwa dari keempat variabel tersebut variabel X1, X2, X3 dan X4 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Keterikatan Kerja (Y) Pegawai

Kata kunci: *Kepemimpinan Etis, Motivasi, Budaya Organisasi, Penghargaan dan Keterikatan Kerja*

Abstract

This research aims to analyze and test how ethical leadership, motivation, organizational culture and respect influence the work engagement of state civil servants (ASN) at the Pagar Alam City Health Service and how they influence it partially and simultaneously. The primary data in this study were 50 people. This research is descriptive quantitative in nature with data processing carried out using the SPSS version 23 application. The results of this research are from four independent variables, three of which have positive regression coefficients, namely X1, This means that variables X1, The results of partial hypothesis testing obtained significant values for variable X1 < 0.05 and variables X2, The results of simultaneous hypothesis testing obtained a sig value of 0.000 < 0.05 and a calculated F value of 9.769 > 2.574. This means that of the four variables variables X1.

Keywords: *Ethical Leadership, Motivation, Organizational Culture, Rewards and Work Engagement*

Pendahuluan

Pada penelitian ini sudah dilakukan pra surve sebelumnya. Dimana dalam penelitian itu ada enam variabel yang diteliti diantaranya tujuan organisasi, struktur organisasi, tata hubung, kepemimpinan, penghargaan dan merkanisme tata kerja. Hasil dari pra surve tersebut didapat data, 68 % dari tiga variabel yaitu tujuan, struktur, dan tata hubungan yang artinya mempunyai klasifikasi baik atau tidak bermasalah. Sedangkan tiga variabel lainnya mendapat nilai 32% yaitu penghargaan, kepemimpinan dan merkanisme tata kerja ini masuk dalam klasifikasi kurang baik/bermasalah artinya para responden yang keseluruhan adalah pegawai ASN masih belum puas dengan situasi dan kondisi yang ada dilingkungan Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam, nilai 32% tersebut merupakan Penghambat bagi kemajuan Instansi Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam, apabila tidak dikelola dengan baik Kepemimpinan, penghargaan dan merkanisme tata kerja dalam hal ini Budaya Organisasinya merupakan titik tombak timbal balik antara atasan dan bawahan begitu juga sebaliknya kepada sesama karyawan, jika ketiga variabel tersebut dilakukan perubahan yang kemungkinan akan menjadikan adanya kebanggaan dan keterikatan pegawai untuk senantiasa bekerja dan mengabdikan pada Dinas Kesehatan.

Rumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas, adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Keterikatan Kerja
- Bagaimana pengaruh Motivasi Terhadap Keterikatan Kerja
- Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja
- Bagaimana pengaruh Penghargaan Terhadap Keterikatan Kerja
- Bagaimana Kepemimpinan Etis, Motivasi, Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam secara simultan dan Parsial.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a) Untuk Mengetahui dan Menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Kerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam.
- b) Untuk Mengetahui dan Menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Keterikatan Kerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam.
- c) Untuk Mengetahui dan Menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam.
- d) Untuk Mengetahui dan Menganalisis bagaimana pengaruh Penghargaan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam.
- e) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Etis, Motivasi, Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai ASN pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam secara Parsial dan Simultan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Pendekatan yang bersifat kuantitatif dan Deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan menjadi metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2012:7)

Sumber Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini diperlukan sumber data, dimana sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner responden
2. Data sekunder adalah data Laporan Keterikatan Kerja, data profil, data umum kepegawaian serta dokumen lain pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam tahun 2018 - 2022 yang relevan dan mendukung penelitian ini.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil dan bekerja di Dinas Kesehatan yaitu berjumlah 50 orang.

Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam yang berstatus Aparatur Sipil Negara yaitu sebanyak 50 Orang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode:

1. Observasi, Merupakan salah satu teknik pengumpulan data dimana seluruh populasi dijadikan objek penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang
2. Dokumentasi, Pengambilan data yang dilakukan dengan cara meminta kepada instansi tentang data sekunder berupa jumlah pegawai, rata-rata insentif serta laporan lain yang relevan dengan penelitian.
3. Kuesioner yaitu cara pengambilan data dengan menyebarkan daftar pernyataan atau link yang sudah dibuat disebarakan kepada responden yang dijadikan sampel.

Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat/ Dependent

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Keterikatan Kerja Pegawai ASN pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam.

2. Variabel bebas/ Independent

Terdapat 4 (Empat) variabel yang digunakan dan diduga mempunyai pengaruh terhadap keterikatan kerja dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan Etis (X₁), Motivasi (X₂), Sosial Budaya(X₃), Penghargaa (X₄)

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Statistik Deskriptif, Uji Kualitas data berupa uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik berupa Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinieritas. Uji Hipotesis meliputi Koefisien determinasi, uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Hasil uji penelitian validitas sesuai dengan rekapitulasi hasil uji validitas variabel bebas (X1,X2,X3 dan X4) pada pengujian tersebut telah memenuhi syarat nilai *persen correlation* yaitu $> 0,30$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Dan dari hasil tersebut untuk uji validitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai r_{hitung} dari item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,232), sehingga dapat disimpulkan pada butir pernyataan-pernyataan tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran kehandalan butir-butir pernyataan sekali menyebar kuesioner pada responden, kemudian hasil skor korelasinya antar score jawaban pada butir pernyataan yang sama dengan bantuan *Program Statistical Program For Society Science* (SPSS) dengan fasilitas *cronbach alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$, dalam penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. bisa dilihat pada tabel berikut :

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	N of Items	Ket
Dependen			
Kepemimpinan Etis (X1)	0,915	10	Reliabel
Motivasi (X2)	0,881	5	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,825	9	Reliabel
Penghargaan (X4)	0,954	4	Reliabel
Independent			
Keterikatan Kerja (Y)	0,948	17	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen diatas adalah reliabel karena nilai cronbach alpha untuk Kepemimpinan Etis 10 item, Motivasi 5 item, Budaya Organisasi 9 item dan Penghargaan 4 item, masing-masing instrumen tersebut > r tabel yaitu dengan ketentuan (0,60) sehingga dapat dipakai untuk melaksanakan penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan etis (X1), motivasi (X2), budaya organisasi (X3) dan penghargaan (X4) dan variabel terikat yaitu Keterikatan kerja (Y).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
Constanta (a)	26,276	8,448
Kepemimpinan Etis (X1)	,604	,270
Motivasi (X2)	1,235	,676
Budaya Organisasi (X3)	,204	,310
Penghargaan (X4)	-,803	,584

a. Dependent variabel : Keterikatan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

$$Y = 26,276 + 0,604 + 1,235 + 0,204 + (-0,803)$$

Dari persamaan regresi ini dapat diartikan bahwa dari empat variabel independen tiga variabel diantaranya memiliki koefisien regresi positif yang berarti variabel Kepemimpinan Etis, Motivasi, Budaya Organisasi Memiliki Pengaruh Positif Dengan Keterikatan Kerja Pegawai kecuali variabel Penghargaan yang mempunyai nilai negatif yang artinya berpengaruh tetapi tidak searah terhadap Keterikatan Kerja Pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2023 ; 97) koefisien determinasi (R²) pada intinya dilakukan uji ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu, nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

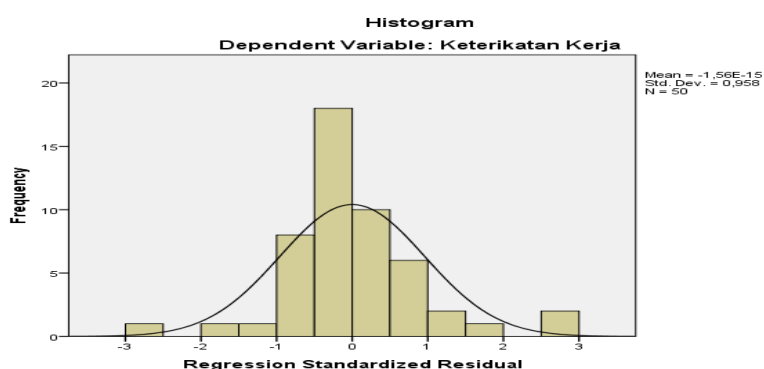
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,682	0,465	0,417	8,326

- a. Predictor : (Constant) penghargaan, Budaya Organisasi, kepemimpinan Etis, motivasi
 - b. Dependent Variabel : Keterikatan Kerja
- Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan output diatas diketahui besarnya Adjusted R Square sebesar 0,417. Hal ini berarti 41,7 % variabel Keterikatan Kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Etis (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Penghargaan (X4). Sedangkan sisanya 58,3 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

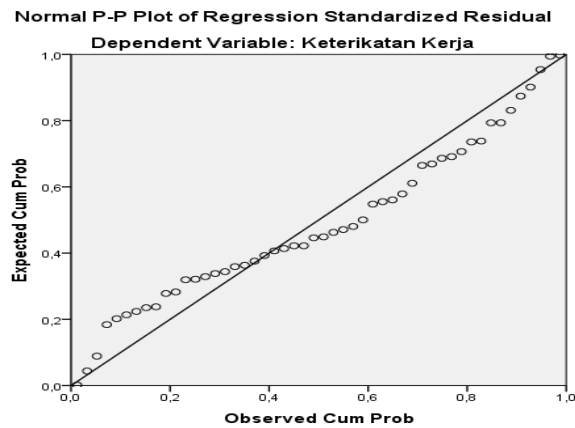
Uji Normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Gozali,2016 :156 dalam indalah idzin,S 2022). Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar grafik dibawah ini.



Gambar 4.2

Grafik Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Output SPSS 23.0 (2023)



Gambar 4.3

Grafik Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot of Regression

Sumber : Hasil Output SPSS 23.0 (2023)

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa data dalam pemeriksaan ini beredar secara konsisten, seperti dapat dilihat diagram histogram yang seimbang, hasil nilai uji (Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka seluruh variabel dinyatakan memiliki distribusi normal, hasil yang sama juga ditunjukkan dari bentuk grafik yang menggambarkan proporsi nilai seimbang antara sisi kanan dan sisi kirinya.

Dengan menggunakan One-sample kolmogorov-smimov Test yang dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smimov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual	
N			50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000	
	Std. Deviation		7,97910325	
Most Extreme Differences	Absolute		,114	
	Positive		,100	
	Negative		-,114	
Test Statistic			,114	
Asymp. Sig. (2-tailed)			,118 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,499 ^d	
		99% Confidence Interval	Lower Bound	,486
			Upper Bound	,512

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 79654295.

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

Dari tabel tersebut dihasilkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,118 > 0,05 maka dapat diartikatan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari Multikolinearitas (Sunjoyo dkk,2013). Hasil pengujian Multikolinearitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standariz Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	26,276	8,448		3,110	0,003		
Total_X1	0,604	0,270	0,439	2,239	0,030	0,309	3,232
Total_X2	1,235	0,676	0,492	1,827	0,074	0,164	6,105
Total_X3	0,204	0,310	0,109	0,659	0,513	0,436	2,294
Total_X4	-0,803	0,584	-0,352	-1,376	0,176	0,181	5,518

a. Dependent variabel : Total_Y

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Kriterian Pengujian :

Jika Nilai Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00 maka berkesimpulan tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

Eka Handayani , Hardiyansyah , Nisma Aprini

Pengaruh Kepemimpinan Etis, Motivasi, Budaya Organisasi dan Penghargaan Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam

Analisis Data :

Variabel Independent memiliki Nilai Tolerance lebih dari ($> 0,100$) yaitu 0,309; 0,164; 0,436; 0,181 dan VIF kurang dari ($<10,00$) yaitu 3,232; 6,105; 2,294; 5,518 maka berkesimpulan Asumsi Multikolinearitas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala Multikolinearitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian pada residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,276	8,448		3,110	,003
Kepemimpinan_ Etis	,604	,270	,439	2,239	,030
Motivasi	1,235	,676	,492	1,827	,074
Budaya Organisasi	,204	,310	,109	,659	,513
Penghargaan	-,803	,584	-,352	-1,376	,176

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikasi dari variabel X1,X2,X3,X4 lebih dari 0,05 (masing-masing adalah 0,30; 0,74; 0,513 dan 0,174) berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

Heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan secara parsial variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan Etis (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Penghargaan (X4) secara parsial berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja Pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

Ho diterima $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil Uji t (Parsial) Coefficients

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	26,276	8,448		3,110	0,003
Kepemimpinan Etis	0,604	0,270	0,439	2,239	0,030
Motivasi	1,235	0,676	0,492	1,827	0,074
Budaya Organisasi	0,204	0,310	0,109	0,659	0,513
Penghargaan	-0,803	0,584	-0,352	-1,376	0,176

a. Dependent variabel : Keterikatan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS,2023

Dari hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Etis (X1) mempunyai pengaruh lebih besar terhadap Keterikatan Kerja (Y) Pegawai secara parsial dibandingkan variabel lainnya yaitu Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Penghargaan (X4)

b. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak atau bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan Etis (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Penghargaan (X4) berpengaruh Terhadap

Keterikatan Kerja (Y) secara signifikan atau tidak kepada pegawai Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam.

**Hasil Uji F (simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	2708,942	4	677,235	9,769	0,000 ^b
Residual	3119,638	45	69,325		
Total	5828,580	49			

a. Dependent variabel : keterikatan kerja

b. Predictors : (Constant), Penghargaan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Etis, motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS,2023

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh simultan X1,X2,X3,X4 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,769 > 2,574$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen Kepemimpinan Etis (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Penghargaan (X4) memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja (Y) Pegawai secara serentak atau simultan, sehingga dapat disimpulkan dari penelitian ini jika H5 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Kerja

Nilai Koefisien regresi Kepemimpinan Etis (a) adalah sebesar 0,604, artinya apabila Kepemimpinan Etis (X1) ditingkatkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap), maka Keterikatan Kerja meningkat atau sebesar 0,604 satuan, dengan demikian orientasi Kepemimpinan Etis berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja Pegawai

Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan Etis mempunyai nilai signifikan sebesar 0,030 nilai ini lebih kecil dari alpha 0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,239 > 2,014 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh menghasilkan keputusan Ho ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Etis berpengaruh positif secara signifikan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai ASN pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Gaji dan Kasim (2017) dari penelitian mereka bahwa Kepemimpinan Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Pada penelitian Rantika dan Yustina (2017) yang menemukan bahwa Kepemimpinan Etis berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Kesimpulan yang sama diperoleh dari penelitian Remon Domiyandra, et, al (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Etis memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Keterikatan Kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Keterikatan Kerja

Nilai Koefisien regresi Motivasi (b) adalah Sebesar 1,235 Hal ini artinya apabila Motivasi (X₂) ditingkatkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap), maka Keterikatan Kerja meningkat atau sebesar 1,235 satuan dengan demikian Motivasi berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja pegawai.

Untuk Uji t Nilai signifikan variabel Motivasi diperoleh nilai sebesar 0,074 nilai ini lebih besar dari alpha 0,05 dan nilai $t_{hitung} 1,827 < 2,014 t_{tabel}$ sehingga dapat menghasilkan keputusan H_0 diterima dan H_2 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja Pegawai ASN pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam tetapi tidak signifikan.

Hasil Pengujian ini sejalan dengan penelitian (Pasya D,J ; 2018) Motivasi Kerja memberikan kontribusi positif pada variabel Keterikatan Kerja dan hasil penelitian (JR Siahaan, I Rianti, R.P Pratiwi ; 2021) menghasilkan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja.

Penilaian terhadap pernyataan yang memiliki nilai paling rendah yaitu di kebutuhan sosial dan Kebutuhan pengakuan, hasil ini menunjukkan bahwa di Dinas Kesehatan belum ada pemberian kelonggaran berpendapat dalam menyelesaikan permasalahan dikantor dan juga belum adanya pengakuan seperti penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi sebagai pembangkit motivasi kepada pegawai agar lebih baik lagi. Kedua poin ini dapat dijadikan salah satu perwakilan terhadap rendahnya pegawai untuk terikat kerja, sehingga motivasi harus memiliki poin tinggi disetiap aspek agar berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja

Nilai Koefisien Regresi Budaya Organisasi (c) adalah sebesar 0,204, artinya apabila Budaya Organisasi (X3) ditingkatkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap), maka Keterikatan Kerja meningkat atau sebesar 0,204 satuan, dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja pegawai.

Uji t Nilai signifikan variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai sebesar 0,513 lebih besar dari alpha 0,05 dan nilai $t_{hitung} 0,659 < 2,014 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_3 ditolak yang artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam tetapi tidak signifikan. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu Arifin.et.al (2014) yang mendapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi berhubungan positif terhadap Keterikatan Kerja, serta Penelitian oleh Sadeli (2012) dimana hasil dari penelitian bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja Pegawai.

Pada penilaian terhadap pernyataan-pernyataan Budaya Organisasi yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada aspek Agresivitas dengan nilai 0,396 ini menandai belum adanya rasa untuk saling bersaing antar individu sehingga jika ada pegawai yang diberikan tanggungjawab pekerjaan lebih reward dan resiko pekerjaan tersebut pegawai yang lain tidak terlalu mempermasalahakan bahkan ada yang menganggap itu hal biasa sehingga untuk bersaing sehat itu belum ada. Ini juga bisa dijadikan bahwa Budaya organisasi di Dinas Kesehatan tidak terlalu menjadikan pegawai terikat kerja dapat diartikan bahwa budaya organisasi masih rendah mempengaruhi Keterikatan Kerja pegawai.

4. Pengaruh Penghargaan terhadap Keterikatan Kerja

Nilai Koefisien regresi Penghargaan (d) adalah sebesar (- 0,803) Artinya apabila Penghargaan (X4) ditingkatkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap), maka Keterikatan Kerja menurun atau sebesar 0,803 artinya penghargaan berpengaruh tetapi tidak searah sesuai sumbu koordinat melainkan berlawanan arah terhadap Keterikatan Kerja pegawai.

Uji t Nilai signifikan variabel penghargaan adalah 0,176 lebih besar dari alpha 0,05 dan nilai t hitung $-1,376 < 2,014$ t tabel sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_3 ditolak yang artinya variabel Penghargaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja tetapi berlawanan arah pada pegawai ASN Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam.

Hasil Ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Meseply (2016) hasil penelitian bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Hasil penelitian Victor dan Hoole (2017) bahwa penghargaan mempengaruhi Keterikatan Kerja secara signifikan.

Pada penilaian pernyataan terhadap aspek penghargaan dalam hal kompensasi langsung manajemen belum menerapkan pembagian yang adil menurut hasil penelitian yang dilakukan pada ASN Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam ini merupakan salah satu penghambat pegawai untuk tidak terikat pada instansi sehingga dapat diartikan penghargaan yang selama ini diterapkan oleh Dinas Kesehatan belum mempengaruhi Keterikatan Kerja pegawai.

5. Pengaruh Variabel terhadap Keterikatan Kerja Secara Parsial dan Simultan

Dari hasil uji t didapat nilai signifikan $X_1 < 0,05$ dan $X_2, X_3, X_4 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Etis (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan dan lebih besar terhadap Keterikatan Kerja (Y) Pegawai dibandingkan dengan variabel Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Penghargaan (X_4).

Uji F Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh simultan X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,769 > 2,574$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen Kepemimpinan Etis (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Penghargaan (X_4) memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Kerja (Y) Pegawai secara serentak atau simultan, sehingga dapat disimpulkan dari penelitian ini jika H_5 diterima.

Simpulan

1. Kepemimpinan etis nilai koefisien regresinya positif dan hasil uji t variabel kepemimpinan etis mempunyai nilai signifikan sebesar 0,030 nilai ini lebih kecil dari alpha 0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,239 > 2,014 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh menghasilkan keputusan H_0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai ASN pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam.
2. Motivasi nilai koefisien regresinya positif dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pegawai ASN pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam
3. Budaya organisasi nilai koefisien regresinya positif dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pegawai ASN pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam
4. Penghargaan nilai koefisien regresinya negatif sehingga dapat disimpulkan penghargaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai ASN pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam tetapi berlawanan arah dan tidak searah terhadap keterikatan kerja.
5. Secara parsial dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh terbesar adalah kepemimpinan etis sedangkan secara simultan dari hasil uji tersebut bahwa semua variabel memberikan hasil yang signifikan yang artinya memberikan pengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam.

Daftar Pustaka

- Akbar M.R. (2013) ; *Journal of Social and Industrial Psychology* "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi Kasus pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang)".
- Amalia S.H et.al (2022) ; *Jurnal Business & management*, " pengaruh Kepemimpinan dan Penghargaan terhadap Employee Engagement". Vol 2.No.1. hal. 671-678

- Ayu, Maarif dan Sukmawati (2015) ; Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen “*Pengaruh Job Demands, Job Resources end Personal Resources Terhadap Work Engagement*”
- Bahri.S dan Chairatun N.Y (2017) ; Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis “ Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Vo.18. No.1 2017, 9-15.
- Barbars A, (2015) ; Journal Business Management dengan judul penelitian “ Interaksi Antara Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja dalam Departemen TI Dalam Lembaga Keuangan.
- Brown, M.E., et.al. (2006) ; Ethical leadership: A review and future directions.*The Leadership Quarterly* 17, 595–616.
- Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam, 2022, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam
- Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam, 2022, Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam
- Fauziati C dan Pradana M (2021) ; Jurnal e-Proceeding of management; “Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan Penghargaan terhadap kinerja karyawan kantor plasa telkom daerah rajawali Bandung”. Vol. 8 No.5 Oktober 2021
- Hasibuan, M.S.P. (2007) ; Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Koesworo I, Supriyono dan Sutono (2022) ; Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital : Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komintmen Organisasi sebagai variabel Intervening. Vol.1.No.3. 183-192.
- Muamar K, dan Dianti L.I (2022) ; Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah “Pengaruh Penghargaan, Pelatihan dan Pengembangan serta Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan”. Vol.5 1 Januari 2022
- Mujiasih, E. dan Ratnaningsih, I.Z. (2012) ; Meningkatkan *work engagement* melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi” Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Nathania Y, 2018 ; Jurnal ilmiah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada warunk upnormal Surabaya “ AGORA vol.6 no.1 Hal: 1-9
- Obicci, P.A. (2015) ; Influence of extrinsic and intrinsic rewards on employee engagement. *Management Studies and Economic Systems*, Vol. 2, No.1, 59-70.
- Rantika, S.D. dan Yustina, A.I. (2017) ; Effects of ethical leadership on employee well-being : The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol. 32, No. 2, 121 – 137.

Eka Handayani , Hardiyansyah , Nisma Aprini

Pengaruh Kepemimpinan Etis, Motivasi, Budaya Organisasi dan Penghargaan Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai ASN Pada Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam

Santoso A.C dan Adiputra I.G, 2023. Vol.5 No.1 Jan 2023 : Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan: Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta.

Satriawan Catur (2020), Repository STIE “ Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” Undergraduate Thesis. 2022

Srimulyani,V.A (2018) ; Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Keterlibatan Kerja PT Rajawali Hiyoto Malang”. Vol.06 No.01, 2018. Hal: 76-84

Sugiyono (2007). *Metode penelitian*. Jakarta: CV. Alfa Beta.