

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan

¹Catur Sasi Kirono ²Rahmat Hidayat

¹⁻²Universitas Pelita Bangsa
Bekasi Jawa Barat

¹kirono68@gmail.com ²rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Bekasi. Secara keseluruhan Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu sudah baik dalam hal kinerja pegawai dari setiap individu, namun tidak dapat dihindari bahwa didalam organisasi kecamatan masih memiliki masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja pegawai baik parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu, sedangkan metode yang digunakan dalam sampling yaitu dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data penelitian ini: (1) Kuisisioner, (2) Wawancara, (3) Studi Pustaka, (4) *Online Research* sedangkan metode analisa data penelitian ini: (1) Uji Kualitas Data, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Analisis Regresi Linear Berganda (4) Uji Hipotesis. Hasil pada penelitian ini: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (2) Etos kerja pegawai tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (3) Gaya kepemimpinan dan Etos kerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The Setu District Government Organization is one of the districts located in Bekasi Regency. Overall, the Setu District Government Organization is good in terms of employee performance of each individual, but it is unavoidable that within the government organization still has problems faced related to leadership style and work ethic on employee performance. Therefore, this study aims to determine the effect of leadership style and work ethic both partial and simultaneous. Population in this research is all employees at Government Organization of District of Setu, while method used in sampling that is by using technique of Non Probability Sampling or sample saturated. Methods of data collection of this research: (1) Questionnaire, (2) Interview, (3) Library Studies, (4) Online Research while data analysis method of this research: (1) Data Quality Test, (2) Classic Assumption Test, (3) Multiple Linear Regression Analysis, (4) Hypothesis Test. The result of this research: (1) The leadership style has positive effect on employee performance (2) employee work ethic has no partial effect on employee performance with (3) Leadership style and employee work ethic simultaneously affect the performance of employees.

Keyword: leadership Style, Work Ethic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Camat sebagai pemimpin di sebuah kecamatan mempunyai kewajiban dan wewenang untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai-pegawai yang bertugas di kantor kecamatan agar bisa memberikan kontribusi yang sangat baik kepada masyarakat, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja dari setiap pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya mereka dapat bekerja dengan loyal, dan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugasnya.

Gaya kepemimpinan yang efektif tentu saja akan menghasilkan para pegawai yang loyal terhadap pimpinannya, sehingga gaya kepemimpinan menjadi salah satu indikator terkait keberhasilan dari suatu kinerja dalam organisasi. Seorang pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang bisa menciptakan komunikasi yang baik dengan para bawahannya, serta menciptakan suasana dan budaya kerja yang baik dan dari hal-hal tersebut akan memicu perkembangan kinerja para pegawainya, dan begitupun dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada Organisasi di Kecamatan Setu. Dengan budaya kerja yang baik, serta komunikasi yang baik pula, maka kinerja para pegawainya pun akan lebih baik, sehingga hal tersebut akan saling menyatu dan berakhir pada kontribusi organisasi terhadap masyarakatnya.

Etos kerja memegang peranan yang sangat penting sebab dengan etos kerja diharapkan pada setiap individu pegawai di kecamatan dapat bekerja dengan rajin dan antusias untuk lebih meningkatkan kinerja yang lebih baik. Etos kerja yang baik dalam sebuah organisasi di kantor kecamatan dapat membantu para pegawainya untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja dan menjalankan tugasnya dengan baik, situasi dan kondisi kerja menjadi salah satu indikator yang sangat berperan dalam menumbuhkan etos kerja di dalam organisasi kecamatan setu. Sebab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab harus di iringi dengan situasi dan kondisi kerja yang kondusif.

Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak

terduga sebelumnya didalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkannya, sehingga melalui bekerja serta pertumbuhan pengalaman seseorang akan memperoleh kemajuan didalam hidupnya. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan suatu organisasi baik di kecamatan maupun di berbagai kelompok dalam sebuah organisasi tertentu sangat bergantung pada kinerja pegawai itu sendiri dalam sebuah organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014), mengemukakan bahwa pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk dalam jangka waktu tertentu melakukan rolling pemimpin pada setiap unit-unit perusahaan, dimana setiap pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Bekasi. Berdasarkan data absensi pegawai yang diperoleh, secara keseluruhan Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu sudah cukup baik dalam hal absensi dari setiap individu, data tersebut dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada Kantor Kecamatan Setu Periode 6 Bulan, 2021 (Sistem Finger Print) (%)

Periode	Jml krwyn	Izin	skt	lbr	hdr
01-01-20 -31-01-20	35	0	0	0	100%
01-02-20 -28-02-20	34	0	0	0	100%
01-03-20 -31-03-20	35	0	0	3	97%
01-04-20 -30-04-20	36	0	0	7	93%
01-05-20 -31-05-20	37	0	0	0	100%
01-06-20 - 30-06-20	37	0	0	0	100%
Jumlah	37	0	0	10	90%

Sumber: Data primer Kecamatan Setu, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata kehadiran Pemerintahan Kecamatan Setu selama 6 bulan pada tahun 2018 adalah 90%, artinya bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Setu masuk dalam

kategori kinerja "Baik". Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor Kecamatan Setu masih perlu ditingkatkan karena target kategori kinerja yang optimal adalah "Sangat Baik". Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai pemerintahan Kecamatan Setu masih belum optimal dan perlu ditingkatkan. Agar kinerja para pegawai dapat dikategorikan baik untuk itu perlu adanya upaya dalam meningkatkan suatu kinerja pegawai, salah satunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, dan juga menerapkan etos kerja yang baik bagi setiap pegawai yang bekerja. Banyak sebagian pegawai menginginkan pemimpin yang mampu dalam memberikan perhatian, atau rasa simpatik pemimpin terhadap pegawainya, apalagi setiap periode lima tahun sekali, Organisasi Kecamatan Setu Bekasi memiliki Pimpinan yang baru, tentu hal tersebut sangat diharapkan oleh para pegawainya agar mendapatkan pemimpin yang baik, serta bisa memotivasi etos kerja dan kinerja pegawainya agar lebih baik lagi dengan cara mampu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh setiap pegawainya.

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh secara parsial antar gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu?
2. Seberapa besar pengaruh secara parsial antara etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu?
3. Seberapa besar pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu?

Landasan Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2003) dalam Rachmad (2015: 75), kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada

kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Dikemukakan oleh Yukl (1999) dalam Caillier (2014: 220), bahwa kepemimpinan transformasional dapat dibedakan dari gaya kepemimpinan tradisional, dan kepemimpinan transaksional. Sedangkan kepemimpinan transformasional mengacu pada praktek bawahan yang menginspirasi untuk bangkit melebihi kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan dari organisasi dan tujuannya. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Thoha (2017: 303) mengemukakan bahwa "istilah gaya kepemimpinan secara kasar adalah cara yang dipergunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya".

Menurut Hasibuan (2007: 170) dalam Nurhamiden dan Trang (2015: 972) "Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi". Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*etos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun dengan hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan ataupun keakhiratan.

Menurut Jansen dalam Ramli dan Mukhlis (2013:101) Mengemukakan bahwa Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi- aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar. Berdasarkan pengertian tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang baik dalam Organisasi Pemerintahan di Kecamatan Setu dapat membantu para pegawai bagaimana cara mereka bekerja dengan baik menjalankantugasnya.

Kinerja Pegawai

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Robbins dan Coulter (2010: 188) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasilakhir dari sebuah aktifitas. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan dari rumusan masalah penelitian diatas, maka untuk hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X₁) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu.

H₂ : Terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas etos kerja pegawai (X₂) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu.

H₃ : Terdapat pengaruh secara simultan antara

variabel bebas gaya kepemimpinan (X₁) dan variabel bebas etos kerja pegawai (X₂) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu.

METODE PENELITIAN

Menurut Supartono dan Limakrisna (2016:1), penelitian adalah riset, yang mempunyai tujuan yang terfokus untuk memecahkan masalah serta mengikuti prosedur atau urutan langkah-langkah yang logis, terorganisasi dan ketat dalam upaya mengidentifikasi atau mengenai masalah, mengumpulkan data, menganalisis dan serta menarik suatu kesimpulan yang sah untuk dasar pembuatan saran dalam pengambilan keputusan/pemecahan masalah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena diperlukan pengukuran yang cermat agar menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah Pegawai yang bekerja pada Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu.

Menurut Sugiyono (2016: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu sebanyak 37 Orang. Teknik yang digunakan pada penelitian ini dengan Teknik Non Probability Sampling serta penentuan sampelnya dengan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel,

sehingga pada penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Setu.

HASIL PENELITIAN

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Variabel juga dapat dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini variabel yang diuji adalah Variabel Gaya Kepemimpinan, Variabel Etos Kerja Pegawai dan Variabel Kinerja Pegawai.

Dengan $n=46$, $df= n-2$ atau $df=37-2 = 35$ dengan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,324$. Dari tabel tersebut dapat dilihat r_{hitung} dari seluruh pernyataan lebih dari r_{tabel} . Dengan demikian seluruh item yang dipergunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah valid.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati. Uji ini menggunakan pengujian normalitas melalui Analyze Non Parametrics One Sample KS (Kolmogorov-Smirnov) Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	Y	
N	37	37	37	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,68	38,51	39,49
	Std. Deviation	8,011	3,969	9,146
Most Extreme Differences	Absolute	,095	,165	,167
	Positive	,095	,165	,125
	Negative	-,088	-,097	-,167
Kolmogorov-Smirnov Z	,578	1,003	1,017	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,892	,267	,252	

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Dari *output* diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (**Asymp. Sig.2-tailed**) untuk Gaya Kepemimpinan sebesar $0,892 > 0,05$, Etos Kerja Pegawai sebesar $0,267 > 0,05$ dan Kinerja Pegawai sebesar $0,252 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Tabel berikut menunjukkan hasil uji regresi dengan bantuan *software SPSS*. Koefisien regresi yang dihasilkan merupakan komponen pembentuk persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja pegawai (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3
Hasil Uji Koefesien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,734	11,436		1,376	,178
	Gaya Kepemimpinan	,867	,124	,759	7,008	,000
	Etos Kerja Pegawai	-,231	,250	-,100	-,926	,361

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan output regresi tersebut, maka persamaan regresi linier antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Etos Kerja Pegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah:

$$Y = 15,734 + 0,867 X_1 + -0,231 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 15,734

menyatakan bahwa, jika dua variabel independen yaitu, Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Etos kerja Pegawai (X_2) tidak ada perubahan, sehingga X_1 dan X_2 masing-masing sama dengan 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 15,734. Hal itu mencerminkan kedua variabel independen, gaya kepemimpinan dan etos kerja pegawai secara simultan sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Setu.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,867; artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,867 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
- 3) Nilai koefisien regresi variabel X_2 yang sebesar -0,231; artinya jika Etos Kerja Pegawai (X_2) mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,231 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji t
Tabel 5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,734	11,436		1,376	,178
	Gaya Kepemimpinan	,867	,124	,759	7,008	,000
	Etos Kerja Pegawai	-,231	,250	-,100	-,926	,361

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021
Diketahui nilai t-hitung dan nilai *sig.* hasil SPSS:

- 1) variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 7,008 > 2,032 dan nilai sig = 0,000 < 0,005, artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara

variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Menyatakan bahwa H_1 diterima.

- 2) variabel etos kerja pegawai (X_2) sebesar -0,926 > 2,032 dan nilai sig = 0,361 > 0,005, artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, Menyatakan bahwa H_2 ditolak.

Uji F

Uji F ini untuk memutuskan apakah menolak atau menerima hipotesis dengan derajat keyakinan (α) = 0,05 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai.

- a. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tabel 5

Hasil Uji F - Model Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1846,509	2	923,255	26,951	,000 ^a
	Residual	1164,734	34	34,257		
	Total	3011,243	36			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018.

Prosedur pengujian tersebut sebagai berikut:

Dari tabel tersebut diketahui nilai F-hitung dan nilai *F sig* berturut-turut sebesar 26,951 dan nilai sig = 0,000.

1) Pengujian:

- F-hitung (26,951) > F-tabel (2,030) maka “gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Setu”
- $F_{sig} = 0,000 < 0,05$ maka “gaya

kepemimpinan dan etos pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Setu”

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang telah diinterpretasikan serta berdasarkan kajian pustaka, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai, ditunjukkan dengan hasil statistik dari Uji t untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,008 dan t_{tabel} sebesar 2,032 yang berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, maka hipotesa yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu diterima. Sebagian besar pegawai menyakini dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang meningkat. Gaya kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang selalu peduli dengan bawahannya, seperti bentuk pemberian motivasi, pemberian saran, bentuk pengambilan keputusan dan bentuk sebuah tanggung jawab.
2. Variabel etos kerja pegawai tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ditunjukkan hasil statistik dari Uji t untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,926 dan t_{tabel} sebesar 2,032 yang berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,361, maka hipotesa yang menyatakan bahwa Etos Kerja Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu ditolak. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu tidak dipengaruhi oleh Etos Kerja Pegawai.

Sebagian pegawai pada Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu menyakini bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan dibarengi dengan etos kerja yang baik pula merupakan faktor utama dalam meningkatkan sebuah kinerja para pegawai, hal tersebut sebagai bentuk perhatian dari sebuah pemimpin, bentuk fasilitas kantor yang memadai, bentuk hubungan antar pegawai, bentuk bonus yang diberikan kepada setiap pegawai, hal tersebut semata-mata agar pegawai termotivasi dalam sebuah pekerjaan dan dapat membentuk etos kerja yang baik.

3. Variabel gaya kepemimpinan dan variabel etos kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, ditunjukkan dengan hasil pengujian F_{hitung} sebesar 26,951 dan F_{tabel} sebesar 2,030 yang berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka hipotesa yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu dapat diterima. Diketahui pula R^2 pada penelitian ini sebesar 0,613. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan Setu dipengaruhi Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Pegawai sebesar 63,1% dan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Pada Organisasi Kecamatan Setu peranan dari gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi peningkatan dari sebuah kinerja masing-masing pegawai, hal tersebut karena diimbangi dari etos pekerja itu sendiri untuk bersedia mengabdikan dan menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan etos kerja pegawai bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mencoba memberikan masukan dan saran, adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang baik adalah

dengan selalu memberikan perhatian terhadap pegawai, sekecil apapun bentuk perhatian dari pemimpin terhadap pegawai akan selalu bernilai dimata pegawai, Berdasarkan data kuisisioner yang telah disebar kepada setiap responden, pemimpin disarankan mampu memberikan perhatian kepada seluruh bawahannya, serta diharapkan pemimpin selalu menekankan rasa simpatik ketika seorang pegawai sedang mengalami musibah dan sakit.

2. Etos kerja pegawai agar selalu ditingkatkan dalam kegiatan sehari-hari, untuk meningkatkan etos kerja tentunya harus melihat aspek kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, dari data kuesioner yang telah disebar kepada setiap responden, diharapkan Organisasi Pemerintahan Kecamatan

Setu bisa memberikan penghargaan untuk setiap pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya sebagai bentuk motivasi yang diberikan untuk para pegawainya, serta bagi pegawai harus senantiasa terus meningkatkan kinerjanya dengan bekerja lebih keras, cerdas, bekerja dengan iktlas dan mau menyukai tugas apapun bentuk tantangannya.

3. Agar terciptanya kinerja yang meningkat, peneliti menyarankan agar setiap pegawai dalam bekerja harus memperhatikan jobdesk, bekerja sesuai SOP. Setiap pegawai diharapkan mampu bekerja sama dengan bagian lain, serta saling membantu terhadap sesama rekan kerja, dan setiap pegawai diharapkan tidak menunda-nunda suatu tugas atau pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikuntoro, & Suharsini. (2013). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis, Cetakan Kelima Belas*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Caillier, J. G. (2014). Toward a Better Understanding of the Relationship Between Transformational Leadership, Public Service Motivation, Mission Valance, and Employee Performance: A Preliminary Study. *Jurnal Public Personnel Management*, Vol. 43 (2): 218 - 239. doi:10.1177/0091026014528478 .http://ppm.sagepub.com/lookup/doi/10.1177/0091026014528478. (Diakses Pada 13 Mei 2018, 19.00 WIB).
- Dodi, R., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 2, No.1, 98-107*.
- Donni Juni Priansa dan Agung Garninda. (April 2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. *Ecodemica*.
- Ghozali, & Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit - Universitas Diponegoro.
- Hartono, W. F, & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Emba*, 3 (2): 908 - 916.

- <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/9246/882>.
(Diakses 11 Mei 2018, 14.00 WIB).
- Nurhamiden, R. K., & Trag, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado. *Jurnal Emba*, 3 (2): 908 - 916. ,
<https://ejournal.unsar.ac.id/index.php/emba/articel/viewFile/9772/9358>.
(Diakses 12 Mei 2018).
- Rachmad, R. (2015). Pengaruh Pola Karir, Motivasi Pegawai, Team Building Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Riset Bisnis Dsn Manajemen*, 3 (1): 73 – 84.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/articel/viewFile/7520/70>
64. (Diakses 10 Mei 2018).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management, Tenth Edition (Perilaku Organisasi, Edisi Ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- 92
- Sinamo, & Jansen, H. (2011). *Etos Kerja Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, & Limakrisna, N. (2016). *Petunjuk Praktis Untuk Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Edisi 4*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, 3 (4): 1 - 20 ,
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/articel/view/6288>.
- Toha, M. (2017). *Pengaruh Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- W. Indra Praja dan Aris Suparman. (Februari 2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kependudukan Dan Dinas Catatan Sipil Kabupaten Sleman. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* , Vol. 6 No. 1
<https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/articel/viewFile/1396>. (Diakses 10 Juli 2018).
- Yuyun Purwanti dan Joko Tri Nugraha. (Mei
https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/articel/viewFile/1396/pdf_13.
(Diakses 10 Juli 2018).