

## Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu

Permana Anggriani<sup>1\*</sup>, Ahiruddin<sup>1</sup>, Hazairin Habe<sup>1</sup>

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

\*Correspondence: permana.anggriani@gmail.com

### Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Apakah Kepemimpinan dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu serta Apakah Kepemimpinan dan Etos Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu. Metode penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu yang berjumlah 94 orang, adapun Sampel berjumlah 48 orang. Terdapat 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel Independen dan 1 (satu) variabel dependen. Adapun ke tiga variabel tersebut adalah Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) dan Kinerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan dan Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu. Hasil uji determinasi yang meliputi kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2), mempunyai kontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) Pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu sebesar 70.2 persen, sedangkan sisanya sebesar 29.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract.

*This research aims to determine: whether leadership has an influence on the performance of employees at KPP Pratama Bandar Lampung Satu, and whether work ethic has an influence on the performance of employees at KPP Pratama Bandar Lampung Satu, and 3) whether leadership and work ethic simultaneously have an influence on the performance of employees at KPP Pratama Bandar Lampung Satu. This research method is qualitative descriptive. The population of this research is all employees of KPP Pratama Bandar Lampung Satu, which amounted to 94 people, and the sample size is 48 people. There are three variables consisting of two independent variables and one dependent variable. The three variables are leadership (X1), work ethic (X2), and performance (Y). The results of this research indicate that both partially and simultaneously, leadership and work ethic have a positive and significant influence on the performance of employees at KPP Pratama Bandar Lampung Satu. The determination test results, which include leadership (X1) and work ethic (X2), have a contribution together to the performance (Y) of employees at KPP Pratama Bandar Lampung Satu of 70.2 percent, while the remaining 29.8 percent is influenced by other variables not included in the study.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Ethic, Employee Performance

---

## PENDAHULUAN

Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada yang dipimpin (karyawan) akan mempengaruhi efektifitas pemimpin. Jika karyawan merasa tidak puas dan tidak terEtos Kerja di lingkungan kerjanya, maka pemimpin tersebut bisa dikatakan belum berhasil menjadi pemimpin. Sementara pemimpin memiliki tugas untuk meEtos Kerja

bawahannya agar berkembang dan memiliki kompetensi guna menghadapi setiap tantangan atau peluang dalam bekerja (Limantara dan Setiawan, 2016). Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Idrus, 2018), mengatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan SKPD.

Untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan dibantu para pegawainya melakukan

tugas. Karyawan mempengaruhi keberhasilan pimpinan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja organisasi akan baik jika kinerja pegawai/karyawan juga baik. Standar yang jelas perlu ditetapkan agar kinerja dapat dilakukan dengan optimal, agar dapat menjadi pedoman bagi seluruh pegawai. Tercapainya kinerja yang optimal jika pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan pengamatan atas kepemimpinan dapat dilihat, bahwa kepemimpinan yang dilakukan masih kurang efektif. Hal ini terlihat dari arahan dari pimpinan untuk pekerjaan yang bersifat kompleks dan insidental. Menurut Veliu et al (2017). Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan atau memperlambat minat dan komitmen individu dalam sebuah organisasi adalah Kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut.

Peraturan Menteri Keuangan nomor 221/PMK.01/2021 mengatur tentang hari dan jam kerja serta disiplin terkait pembayaran tunjangan pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan menetapkan jumlah jam kerja sebanyak 42 (empat puluh dua) jam dan 45 (empat puluh lima) menit dalam 1 minggu yang dilaksanakan selama 5 (lima) hari kerja dari Senin hingga Jumat. Waktu istirahat diatur selama 45 (empat puluh lima) menit, kecuali hari Jumat selama 90 menit.

Namun berdasarkan hasil pengamatan masih terdapat pegawai yang datang lebih dari pukul 7.30 dan juga ada pegawai yang waktu istirahatnya lebih lama dari yang telah ditentukan. Etos Kerja yang rendah dapat menghambat pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu.

## METODE PENELITIAN

kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di KPP Pratama Bandar Lampung Satu. Variabel penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) dan

Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 48 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ). Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan

Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,631	4,033		1,892	,065
X <sub>1</sub>	,411	,113	,335	3,625	,001
X <sub>2</sub>	,891	,130	,637	6,879	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7631 + 0,411X_1 + 0891 + e$$

Nilai a = 7,631 menunjukkan nilai kinerja pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu Hal ini berarti bahwa apabila Kepemimpinan dan etos kerja dan disiplin kerja pegawai dalaposisi konstan (tidak melakukan kegiatan apa-apa), maka kinerja pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu sudah mencapai 7,631. Koef regresi Kepemimpinan senilai 0,411 menunjukkan besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu Hasil membuktikan bahwa koefisien regresi bertanda positif 0,411 yang mengindikasikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu Berarti bahwa apabila Kepemimpinan ditingkatkan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu.

Koefisien regresi Etos Kerja senilai 0,891 menunjukkan besarnya pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama

Bandar Lampung Satu Hasil menunjukan bahwa koefisien regresi bertanda positif 0,411 yang berarti bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu Apabila Etos Kerja ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu

Hasil penelitian ini selaras dengan Penelitian yang dilakukan oleh Dongoran Faisal R (2019) bahwa Kepemimpinan dan Etos Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan dan etos kerja dapat saling mempengaruhi, sehingga memiliki kedua faktor ini dalam organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan Dengan memiliki kepemimpinan yang baik dan etos kerja yang kuat, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dan efisien.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil didapat Kepemimpinan dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bandar Lampung Satu sebesar 85.5% hal ini

ditunjukkan pada regresi berganda  $Y = 7631 + 0,411X_1 + 0,891X_2 + e$  yang berarti setiap kenaikan 1 satuan Kepemimpinan dan Etos Kerja akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,411 dan 0,411 pada konstanta 0,891. Dengan tingkat pengaruh sangat kuat yaitu nilai  $R^2 = 0,925$ . Adapun kontribusi Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap kinerja adalah sebesar 85,5%, sehingga masih terdapat 14,5% yang menentukan kinerja seperti Lingkungan kerja, Kualitas SDM dan lainnya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dilihat pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang kuat (nilai r diatas 0,75).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ariswandy, D, & Habe, H. 2020. "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung" *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Jims*, 62,( 85-9).
- Aswadi M, Suparman Lalu dan Abidin Zainal.2017. "Analisis PengaruhKepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Islam sebagai Moderating VariableStudi Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram" *Jurnal MagisterManajemen Universitas Mataram. Mataram.*
- Bangun, Wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Erlangga
- Catur Sasi Kirono Rahmat Hidayat.2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan DanEtos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan". *Jurnal Ikraith-Ekonomika No 2 Vol 5 Juli 2022.*
- Dadang, A M. 2018."Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak". *Biak:Numfor Gema Kampus IISIP YAPIS 131*, (38–45).
- Danang, S 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : PT Buku Seru.*
- Dewi, K, & Sutrischastini, A. 2016." Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Pd BPR Bkk Wonosobo". *JurnalRiset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha ProgramMagister*, 31,( 61–77).
- Dongoran, F R, & Batubara, S S. 2019."Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*. (51)
- Fitriyani, D, Sundari, O, & Dongoran, J. 2019 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga .*Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 81, (24-34)
- Lamere, L, Kirana, K C, & Welsa, H.2021.Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Bisma: *Jurnal Manajemen*, 72, (341-349)
- Maharani, I, & Efendi, S.2019.Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*.(132).
- Mangkunegara,AA Anwar Prabu .2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya..

