

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai

Yoel Melsaro Larosa¹, Meiman Hidayat Waruwu², Otanius Laia³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: yoel.melsaro@gmail.com,

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara sebanyak 17 orang. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari penelitian yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa (1). berdasarkan hasil validitas butir soal angket diperoleh data bahwa angket yang telah di susun memenuhi kriteria valid atau layak untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian ini, (2). berdasarkan hasil uji koefisien regresi berganda diperoleh persamaan akhir yaitu $Y = 25,5007 + 0,0960 (X_1) + 0,2938 (X_2)$, (3). berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan, di ketahui besar pengaruh pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara adalah sebesar 38,69 %, dan (4). berdasarkan hasil perhitungan uji F hipotesis di terima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,4203 > 3,74$ sehingga dengan demikian hipotesis H_a di terima yang berada pada korelasi tinggi, atau dengan kata lain, ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, etos kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is an influence of leadership and work motivation on work ethic at the Alasa District office, North Nias Regency. The sample in this study were all 17 employees at the Alasa District office, North Nias Regency. Based on the data collected from the research conducted, the results obtained are that (1). based on the results of the validity of the questionnaire items obtained data that the questionnaire that has been compiled by the author meets the valid criteria or is feasible to be used as a data collection tool for this study, (2). based on the results of the multiple regression coefficient test, the final equation obtained is: $Y = 25.5007 + 0.0960 (X_1) + 0.2938 (X_2)$, (3). based on the calculation of the determinant coefficient, it is known that the influence of leadership and work motivation on work ethic at the Alasa District Office, North Nias Regency is 38.69%, and (4). based on the results of the calculation of the F test, the hypothesis is accepted if $F_{count} > F_{table}$ or $4.4203 > 3.74$ so that the hypothesis H_a is accepted which is in a high correlation, or in other words, there is an influence of leadership and work motivation on work ethic in the office Alasa District, North Nias Regency.

Keywords: leadership, work motivation, work ethic

PENDAHULUAN

Pada dasarnya organisasi terbentuk atas unsur lebih dari dua individu atau manusia yang terhimpun dalam sebuah

kelompok dengan mempunyai kesamaan tujuan yang hendak ingin di capai, artinya manusia adalah sumber penggerak organisasi yang menentukan tercapai atau

tidaknya tujuan organisasi tersebut (Wibowo, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai kerberhasilan yaitu kepemimpinan (Lamere et al., 2021). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawainya (Rismayanti & Ramadona, 2019; Sule & Priansa, 2018). Oleh karena hal tersebut sangat diharapkan kepemimpinan yang memberdayakan pegawainya yang bisa menumbuhkan motivasi kerja rasa percaya diri para bawahan dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dan mengarahkan dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Baharuddin et al., 2022). Seorang pemimpin memiliki posisi tertentu dan penting dalam suatu organisasi, tanpa seorang pemimpin, pegawai atau bawahan tidak bisa mencapai visi misi organisasi dengan maksimal (Hardi et al., 2020). Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan maksimal, namun untuk menghasilkan etos kerja yang baik, pemimpin juga harus mendukung kebutuhan-kebutuhan individu baik moral atau pun materi yang menjadi kebutuhannya.

Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Baharuddin et al., 2022). Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi

menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan. Semakin baik pimpinan dalam organisasi memahami perilaku bawahan, semakin mampu pimpinan mempengaruhi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi (Fahmi, 2017). Seorang pegawai tidak bisa terlepas dari peranan motivasi, karena hal ini sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kecakapan dalam mendorong dan memotivasi, apalagi ketika pegawai dalam melakukan suatu kegiatan mengalami masalah dan kendala. Motivasi mengacu pada kekuatan di dalam individu yang menjelaskan tingkat, arah, dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja.

Setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, dengan banyaknya kebutuhan ini membuat seseorang semakin giat untuk berkerja agar tercapai keinginannya. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk selalu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi sangat dibutuhkan agar seseorang menjadi terdorong dan semangat kerja untuk memenuhi semua kebutuhannya, sehingga bisa membantu organisasi dalam pencapaian tujuan. Kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan etos kerja (Wau, 2022).

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, etos kerja pegawai perlu dilandasi dengan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan keyakinan dalam dirinya dan aturan yang berlaku. Pekerja terkadang mengesampingkan nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, tidak hanya pekerja, seorang pimpinanpun dalam pekerjaan terkadang juga kurang memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi dan menumbuhkan etos kerja seseorang (Arsad, 2017).

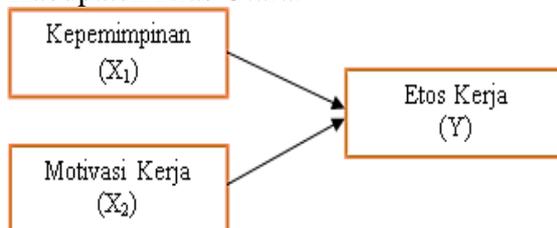
Etos kerja mengajarkan pada seseorang atau pegawai untuk menerapkan nilai-nilai dalam proses bekerja. Kejujuran, kepercayaan, kecerdasan, loyalitas, beberapa nilai-nilai itu, apabila dapat dipahami dan diterapkan dengan baik dalam

bekerja, maka akan mendorong kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya (Laoli & Ndraha, 2022; Sarumaha, 2022; Zega, 2022). Melalui etos kerja yang baik, pekerjaan yang diembankan akan dilaksanakan dengan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan (Naim et al., 2019). Jadi, jika dihubungkan dengan etos kerja akan menciptakan kinerja yang sesuai dengan norma-norma.

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan yang mendasar yang dipegang oleh pegawai untuk menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupannya, sehingga dapat mengurangi perilaku kurang baik dalam bekerja.

METODE

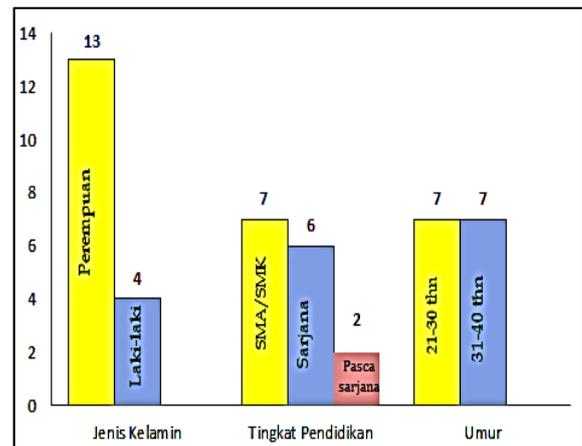
Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif (Sudaryono, 2017). penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Populasi yang sekaligus jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara yang berjumlah 17 orang. Dalam penelitian ini, penulis meneliti langsung ke objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket.

Adapun uraian karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Maka dari pengertian di atas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H_a : Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.
- H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Angket digunakan sebagai alat atau instrument dalam penelitian ini. Harus di uji kelayakannya terlebih dahulu yakni dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari angket masing-masing variabel penelitian.

1. Uji Validitas Angket

Angket Kepemimpinan (X_1) terdiri dari 10 butir item pertanyaan, dengan hasil olah validitas sebagai berikut.

Tabel 1. Validitas Angket Variabel X₁
 (Kepemimpinan)

Nomor Item	r_h	r_t	Ket
1	0,646	0,482	Valid
2	0,769	0,482	Valid
3	0,632	0,482	Valid
4	0,707	0,482	Valid
5	0,701	0,482	Valid
6	0,503	0,482	Valid
7	0,648	0,482	Valid
8	0,659	0,482	Valid
9	0,651	0,482	Valid
10	0,596	0,482	Valid

Dari hasil perhitungan validitas angket variabel X₁ (Kepemimpinan) pada tabel 1 di atas diperoleh bahwa item nomor 1 sampai dengan 10 dinyatakan valid.

Angket Motivasi Kerja (X₂) terdiri dari 10 butir item pertanyaan, dengan hasil olah validitas sebagai berikut.

Tabel 1. Validitas Angket Variabel X₂
 (Motivasi Kerja)

Nomor Item	r_h	r_t	Ket
1	0,744	0,482	Valid
2	0,600	0,482	Valid
3	0,531	0,482	Valid
4	0,527	0,482	Valid
5	0,632	0,482	Valid
6	0,805	0,482	Valid
7	0,483	0,482	Valid
8	0,628	0,482	Valid
9	0,691	0,482	Valid
10	0,580	0,482	Valid

Dari hasil perhitungan validitas angket variabel X₂ (Motivasi Kerja) pada tabel 1 di atas diperoleh bahwa item nomor 1 sampai dengan 10 dinyatakan valid.

Angket Etos Kerja (Y) terdiri dari 10 butir item pertanyaan, dengan hasil olah validitas sebagai berikut.

Tabel 1. Validitas Angket Variabel Y
 (Etos Kerja)

Nomor Item	r_h	r_t	Ket
1	0,749	0,482	Valid
2	0,747	0,482	Valid
3	0,741	0,482	Valid
4	0,769	0,482	Valid
5	0,529	0,482	Valid
6	0,586	0,482	Valid
7	0,559	0,482	Valid
8	0,500	0,482	Valid
9	0,494	0,482	Valid
10	0,749	0,482	Valid

Dari hasil perhitungan validitas angket variabel Y (Etos Kerja) pada tabel 1 di atas diperoleh bahwa item nomor 1 sampai dengan 10 dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Angket

Setelah mengetahui tingkat validitas masing-masing item soal pada angket variabel X₁ yang telah dibagikan kepada responden, maka selanjutnya penulis akan melakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas angket menggunakan analisis korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, diperoleh nilai reliabilitas variabel X₁ (Kepemimpinan) sebesar $r_{hitung} = 0,825$, dengan jumlah $n = 17$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,482. Berdasarkan syarat uji reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,928 > 0,482$ maka seluruh angket variabel X₁ dinyatakan reliabel. Dengan nilai besaran koefisien reliabilitasnya tersebut, nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,80-1,00 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel X₁ berada pada kriteria tinggi.

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, diperoleh nilai reliabilitas variabel X₂ (Motivasi Kerja) sebesar $r_{hitung} = 0,834$, dengan jumlah $n = 17$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,482. Berdasarkan syarat uji

reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,928 > 0,482$ maka seluruh angket variabel X_2 dinyatakan reliabel. Dengan nilai besaran koefisien reliabilitasnya tersebut, nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,80-1,00 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel X_2 berada pada kriteria tinggi.

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, diperoleh nilai reliabilitas variabel Y (Etos Kerja) sebesar $r_{hitung} = 0,857$, dengan jumlah $n = 17$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,482. Berdasarkan syarat uji reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,928 > 0,482$ maka seluruh angket variabel Y dinyatakan reliabel. Dengan nilai besaran koefisien reliabilitasnya tersebut, nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,80-1,00 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel Y berada pada kriteria tinggi.

3. Analisis Regresi Berganda

Dalam rangka menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara, maka digunakan analisis regresi berganda antara variabel (X_1 dan X_2) dan variabel akibat (Y). Hasil perhitungan di ketahui nilai a dan b, maka persamaan liniernya dari persamaan umumnya menjadi:

$$Y = 25,5007 + 0,0960 (X_1) + 0,2938 (X_2)$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan motivasi tidak ada, maka etos kerja sebesar 25,5007.
- Koefisien regresi kepemimpinan (b_1) = 0,0960, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepemimpinan dengan etos kerja. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka etos kerja juga semakin meningkat. Jika kepemimpinan naik satu satuan maka etos kerja juga

akan naik sebesar 0,0960 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

- Koefisien regresi kepemimpinan (b_2) = 0,2938 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepemimpinan dengan etos kerja. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka etos kerja juga semakin meningkat. Jika kepemimpinan naik satu satuan maka etos kerja juga akan naik sebesar 0,2938 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

4. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} R(X_1, X_2, Y) &= \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}} \\ &= \sqrt{\frac{0,0960 \times 29652 + 0,2938 \times 30343}{30395}} \\ &= \sqrt{\frac{2848,707 + 8915,993}{30395}} \\ &= \sqrt{\frac{11764,7}{30395}} \\ &= \sqrt{0,3870} \\ &= 0,6220 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} KP &= (R_{X_1, X_2, Y})^2 \times 100 \% \\ &= (0,6220)^2 \times 100 \% \\ &= 0,3868 \\ &= 38,68 \% \end{aligned}$$

5. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

$$\begin{aligned} F &= \frac{r^2(n - k - 1)}{k(1 - r^2)} \\ &= \frac{0,3870(17 - 2 - 1)}{2(1 - 0,3870)} \\ &= \frac{5,4188}{1,2258} \end{aligned}$$

= 4,4203

Ket:

k = Jumlah Variabel Bebas

Dk Pembilang = k = 2

Dk Penyebut = $n - k - 1 = 17 - 2 - 1 = 14$

$F_{tabel} = 3,74$

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ di terima

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ di tolak

Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (4,4203) > F_{tabel} (3,74) = H_0$ di tolak, H_a di terima. Jadi bisa disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dapat mempengaruhi etos kerja (Y) pegawai pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara, atau dengan kata lain H_a di terima dan H_0 di tolak, dengan H_a adalah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa kesimpulan antara lain: variabel X_1 yaitu kepemimpinan memiliki hubungan positif atau pengaruh terhadap variabel Y yaitu etos kerja. Jika kepemimpinan naik satu satuan maka etos kerjanya akan naik sebesar 0,0960 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka etos kerja juga semakin meningkat. Variabel X_2 yaitu motivasi kerja memiliki hubungan positif atau pengaruh terhadap variabel Y yaitu etos kerja. Jika motivasi kerja naik satu satuan maka etos kerja juga akan naik sebesar 0,2938 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka etos kerja juga semakin meningkat. Berdasarkan hasil perhitungan uji F di ketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,4203 > 3,74$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a di terima yaitu ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsad, M. (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *E Journal PIN: Pemerintahan Integratif*, 5(1), 135–147
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan (Cetakan Ke IV)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hardi, S. F., Machasin, M., & Rosyetti, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 46-55.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341-349.
- Naim, M. Y. N., Gani, M. U., & Purnamasari, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

- Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 259-280. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1147>
- Rismayanti, R., & Ramadona, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*, 6(1), 15-31.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi. (Cetakan Pertama)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi (Cetakan Ke IV)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>