

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA SMA NEGERI 1 PAGAK KABUPATEN MALANG**

**Eko Juni Wahyudi**  
**STIE Indonesia Malang, Malang, Jawa Timur, Indonesia**  
[ekoju.9@gmail.com](mailto:ekoju.9@gmail.com)

Manuskrip: Maret -2023; Ditinjau: Maret -2023; Diterima: Maret -2023; Online: April -2023;  
Diterbitkan: April-2023

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research*, sampel sebanyak 61 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 65,2%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (4) Variabel etos kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,865.

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

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of leadership style and work ethic on employee performance at SMA Negeri 1 Pagak, Malang Regency. The method used is explanatory research, a sample of 61 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, determination and hypothesis testing. The results of this study note that leadership style and work ethic simultaneously have a significant effect on employee performance by 65.2%, hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ . (4) The work ethic variable is the variable that has the most dominant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.865.*

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

## I. PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Prioritas dari setiap organisasi adalah mengembangkan sumber daya manusia yang sudah ada dan menggali potensinya. Oleh karena itu memperhatikan sumber daya manusia agar memiliki inovasi dan kreativitas yang selaras dengan tujuan organisasi adalah hal yang utama. Pemimpin yang profesional dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya program kerja organisasi. Pemimpin harus memiliki inovasi dan kreativitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai meningkat secara signifikan. Usaha mewujudkan pengembangan pegawai yang profesional dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan penerapan etos kerja yang baik.

Menurut Stoner dan Edward dalam (Praja, 2015.), kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Kinerja pegawai bisa dijadikan alat ukur kemajuan suatu organisasi, dimana hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah, pandangan kritis tersebut muncul karena masyarakat selalu memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah dalam hal ini sekolah. Disisi lain, sulitnya melakukan pengukuran secara obyektif keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Pegawai tentu akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi diri yang dicapai berdasarkan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan harapan utama dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Hasibuan dalam (Indrawan, 2021), kepemimpinan merupakan cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin sebagai individu yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya dengan berbagai kepribadian. Pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda satu sama lain, bahkan dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Agar dapat mengikuti perubahan organisasi tersebut, maka perubahan individu sangat diperlukan. Upaya menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu tidaklah mudah. Pemimpin adalah teladan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Menurut (Kirono & Hidayat, 2022), etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi. Keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi tidak lepas dari peran etos kerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kompetensinya dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi dapat dihindari. Dalam suatu organisasi diharapkan fungsi dan peran etos kerja dapat menciptakan budaya kerja yang kuat dan menciptakan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Sehingga, pegawai mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan organisasi terbantu dalam hal pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai memiliki kinerja yang baik dalam memberikan kontribusi pada organisasi, salah satunya disebabkan oleh kemampuan pimpinan dalam mengelola sumber daya yang ada pada organisasi, karena gaya kepemimpinan yang diimplementasikan pimpinan memiliki cara

berbeda dalam memberikan motivasi pada masing-masing pegawai. Etos kerja yang buruk dari pegawai seperti datang terlambat dan istirahat terlalu lama juga menjadi penyebab turunya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis membuat judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang”**.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2017:214) kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Fahmi (2016:122) gaya kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

### 2. Etos Kerja

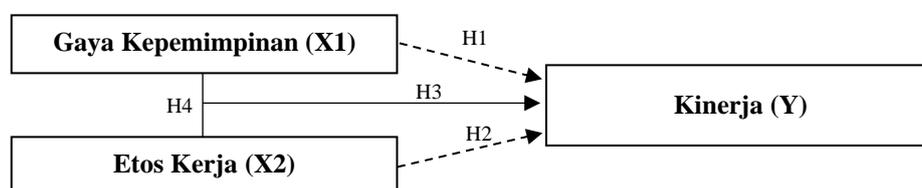
Menurut Darodjat (2015:77) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

### 3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 4. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

### 5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah, karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang.

H4 : Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 responden pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang.

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan *sampling* penelitian ini adalah *quota sampling*, dimana komponen sampel adalah sama dengan komposisi populasi yang berkaitan dengan karakteristik minat. Dengan demikian sampel penelitian ini berjumlah 61 responden.

#### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### 4. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

##### a. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 1) Uji Validitas.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi *2 tailed* dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

(a) Jika nilai signifikansi *2 tailed*  $< 0,05$ , maka instrumen valid,

(b) Jika nilai signifikansi *2 tailed*  $> 0,05$ , maka instrumen tidak valid,

##### 2) Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

(a) Jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,252$ , maka instrumen reliabel.

(b) Jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,252$ , maka instrumen tidak reliabel.

##### b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test, dengan ketentuan:

- (a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.
- (b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan batas *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan:

- (a) Jika nilai nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- (b) Jika nilai nilai *tolerance* lebih  $< 0,1$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $>$  dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

## 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan pengujian terhadap nilai Uji Durbin-Watson (Uji DW).

## 4) Uji Heterskedastisitas

Uji Htereoskaedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Cara menprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan *Scatterplot*.

### c. Uji Statistik

#### 1) Regresi Linier

Analisis regresi liner merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda.

#### 2) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

#### 3) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini digunakan uji  $t$  (Parsial) dan uji  $F$  (Simultan).

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Hasil Uji Instrumen

- a. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.
- b. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel etos kerja diperoleh

- nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.
- c. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.
  - d. Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

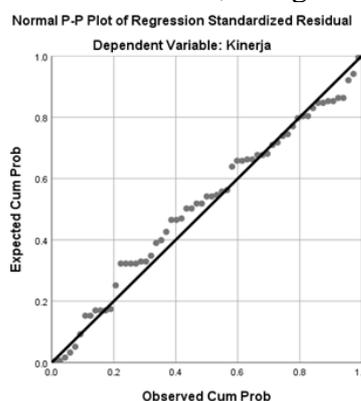
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,817	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,534	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,863	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,252. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan normal P-P Plot, sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar di atas diperoleh sebaran pada grafik normal P-P Plot terletak disekitar garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa residual data model berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.194	2.300			
Gaya Kepemimpinan (X1)	.388	.121	.296	.706	1.416
Etos Kerja (X2)	1.365	.207	.608	.706	1.416

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu  $0,706 > 0,1$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1,416 < 10$ , dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Durbin-Watson (DW test)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.640	2.02062	2.220

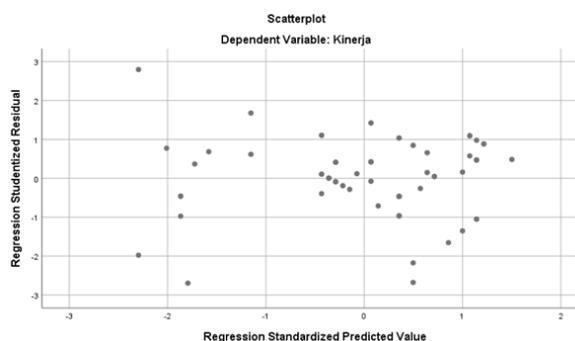
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai tabel DW dengan signifikansi 5%, maka diperoleh nilai dU (batas atas) sebesar 1,652. Nilai DW 2,220 ini lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,652 dan kurang dari  $(4 - dU) 4 - 1,652 = 2,348$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Scatterplot*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Hasil pengujian dengan menggunakan *Scatterplot* pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Artinya data dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 3. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.194	2.300		.519	.697
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.388	.121	.296	3.211	.002
	Etos Kerja (X2)	0.865	.207	.608	6.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi

$Y = 1,194 + 0,388X_1 + 0,865X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,194 menyatakan bahwa nilai jika tidak ada perubahan variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,194. Hal ini menunjukkan, apabila gaya kepemimpinan dan etos kerja tidak ada (keduanya) maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 1,194.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,388, angka ini positif menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,388. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja akan lebih meningkat disebabkan adanya gaya kepemimpinan sebesar 0,388.
- 3) Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,865, angka ini positif menunjukkan etos kerja berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan 1 satuan etos kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,865. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja akan lebih meningkat disebabkan adanya etos kerja sebesar 0,865.

#### b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.391	.381	2.64901

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,391 artinya gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,1% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.583	2.17421

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,590 artinya etos kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,0% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.640	2.02062

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,652 artinya gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi faktor lain.

**c. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	1.194	2.300		.519	.697
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.388	.121	.296	3.211	.002
Etos Kerja (X <sub>2</sub> )	0.865	.207	.608	6.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara parsial nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,206 dengan signifikansi sebesar 0,002. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,206 > 2,002$ ) atau  $sig\ t < 5\%$  ( $0,002 < 0,05$ ), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima. Kemudian secara parsial nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan variabel etos kerja (X<sub>2</sub>) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,588 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,588 > 2,002$ ) atau  $sig\ t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	443.125	2	221.562	54.266	.000 <sup>b</sup>
Residual	236.809	58	4.083		
Total	679.934	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 54,266 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = 59$  sebesar 3,15; hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $54,266 > 3,16$ ) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai diterima.

**Uji Hipotesis Variabel Dominan**

Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesis gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang.

Dilihat dari besarnya koefisien regresi variabel bebas etos kerja (X<sub>2</sub>) (0,865) > gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) (0,388), berarti bahwa variabel bebas etos kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat ditolak.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,206 > 2,003$ ). Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

### **2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 59,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,588 > 2,002$ ). Ini menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,194 + 0,388X_1 + 0,865X_2$ , dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,2% sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $54,266 > 3,16$ ). Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

### **4. Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai**

Etos kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis diperoleh dari besarnya koefisien regresi variabel bebas etos kerja ( $X_2$ ) (0,865)  $>$  gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) (0,388). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang ditolak.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 39,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,206 > 2,002$ ).
- b. Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 59,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,588 > 2,002$ ).
- c. Gaya kepemimpinan dan etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,2% sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $54,266 > 3,16$ ).
- d. Etos kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis diperoleh dari besarnya koefisien regresi variabel bebas etos kerja ( $X_2$ ) (0,865)  $>$  gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) (0,388).

### **2. Saran**

- a. Pimpinan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan bisa diterima oleh pegawai agar dapat meningkatkan kinerja.
- b. Pimpinan harus memperhatikan etos kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

- c. Saran bagi peneliti selanjutnya agar dilakukan penelitian lanjutan dengan variabel baru dan lebih spesifik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Darodjat, Tubagus Achmad (2016). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalial Masa Kini*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Edison, Anwar, et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Geertz, Clifford (2015). *Etos kerja dan Agama*. Kanisius. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrawan, R Deni. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon*. Syntax Literate, 1011-1025 Vol. 6 No. 2, (2021).
- Kartono, Kartini (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kirono, Catur Sasi., Hidayat, Rahmat. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan*. Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA, 219-227 Vol. 5 No. 2 (2022).
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar*. Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business), 4(1), 13-19.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mondy, Wayne (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10 jilid 1*. Erlangga. Jakarta.
- Praja, Indra., et al. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman*. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, 110-119 Vol. 6, No. 1, (2015).
- Priansa, Donni Juni (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia*. Jurnal Ekonomi Utama, 1(3), 154-159.
- Rivai, Veithzal (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen (2017). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Erlangga. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Bandung.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods), Cetakan ke sepuluh*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-9*. Prenada Media Group. Jakarta.

- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(2), 471-484.
- Suwatno, et al. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Thoha, M (2015). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tika, Papundu (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.