



## **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga**

### ***Influence on Increasing Employee Work Ethic in the Government of South Sibolga District, Sibolga City***

**Mansur Tanjung<sup>1\*</sup>, Heiyawan Hutagalung<sup>2</sup>, Tolu Saroha Hutagalung<sup>3</sup>**  
**<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah**  
***Corresponding author\*: [tanjungmansur@yahoo.co.id](mailto:tanjungmansur@yahoo.co.id)***

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas, dengan variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara Kepemimpinan dengan Etos Kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga sebesar 0,854, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan hubungan yang sangat kuat.

**Kata Kunci: Etos Kerja; Kepemimpinan**

#### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine whether there was an influence of leadership on increasing the work ethic of employees at the Sibolga Selatan District Government, Sibolga City by drawing the hypothesis that there was an influence of leadership on increasing employee work ethic at the Sibolga Selatan District Government, Sibolga City. The research method used is descriptive analysis method that describes and provides an explanation of the relationship between the variable X (independent) as the independent variable, with the variable Y (dependent) as the dependent variable. The results of the study indicate that there is a very strong and positive relationship between leadership and employee work ethic at the South Sibolga District Government, Sibolga City of 0.854, so that if interpreted on a value scale it can be categorized as a very strong relationship.*

**Keyword: Work ethic, Leadership.**

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rofli Amar (2013) menjelaskan Kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dalam pembentukan etos kerja berhubungan dengan proses kinerja orang-orang yang menjadi bawahan. Ivancevich (2007) menjelaskan makna kepemimpinan diartikan sebagai "Proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan". Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan serta dapat memberdayakan pegawainya, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja dan dapat menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya yang pada akhirnya diharapkan pegawai tersebut bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Dilihat dari segi karakteristiknya menurut Kartono (2008 : 34) menyatakan, bahwa "Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain". Menurut Robbins dan Judge (2008;9) mendefinisikan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah "Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan". Konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan harus dikaitkan dengan 3 hal penting, Menurut Danim (2004 : 60-62) sebagai berikut :

- 1) Kekuasaan, ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- 2) Kewibawaan, ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga seseorang mampu mempengaruhi orang lain, sehingga orang tersebut patuh terhadap pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan, ialah segala daya, kesanggupan kekuatan dan kecakapan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

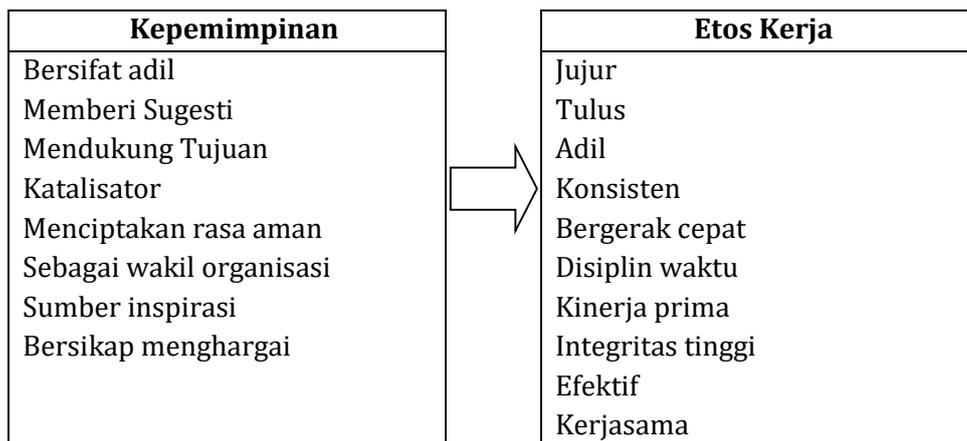
Keberhasilan dalam setiap aktivitas suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan sangat ditentukan oleh hasil kerja dari pegawai yang ada pada organisasi. Hasil kerja dari pegawai merupakan tolak ukur dalam menentukan baik tidaknya suatu organisasi, apa lagi organisasi pemerintah yang selalu berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat. Indikator seorang pemimpin sebuah organisasi harus mencakup karakter adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai sumber inspirasi, dan mempunyai sikap menghargai (Wahjosumidjo, 2013)

Pelayanan yang baik merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi sebab tanpa adanya pelayanan yang baik, suatu organisasi tersebut akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh organisasi akan menjadi tolak ukur penilaian masyarakat terhadap organisasi tersebut. Oleh sebab itu, peningkatan pelayanan dalam organisasi dikatakan sebagai sesuatu yang

mesti dilakukan dan dikembangkan setiap waktu.

Penilaian tentang baik tidaknya pelayanan dapat disandarkan pada etos kerja seseorang. Apabila seseorang memiliki etos kerja yang tinggi, maka secara otomatis akan memunculkan pelayanan yang baik pula. Sebaliknya, apabila etos kerja seseorang rendah, maka pelayanan yang dihasilkan akan menjadi tidak baik hal tersebut akan berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi yang tidak maksimalnya. Tasmara (2002:64) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance). Menurut Almasdi (2012) etos kerja adalah “Suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya”. Maslow, (2006:215) mendefinisikan etos kerja sebagai “Kebiasaan adat, asal mula, karakter yang menjadi ciri khas suatu bidang pekerjaan, etos kerja juga sebagai pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja berikut ini :

**Gambar - 1**  
**Paradigma Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja**



**Sumber :** Wahjosumidjo (2003:154) dan Petty, (2006:112)

Dari pernyataan diatas, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan dan etos kerja memiliki karakter yang saling mempengaruhi satu sama lainnya, hal tersebut tergantung pada individu mempersepsikan pekerjaannya dan dipengaruhi oleh latar belakang individu tersebut. Menurut Sinamo (2011:55) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral Tercapainya tujuan organisasi yang maksimal tidak terlepas dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Etos kerja dapat terbentuk apabila keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal. Menurut Ivancevich (2007:194) kepemimpinan diartikan sebagai “Proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Seorang pemimpin betapapun hebat kepandaiannya, akan

tetapi jika tidak jujur dan tidak bertanggung jawab, tidak disiplin atau tidak loyal, apalagi tak mampu bekerja sama, pasti merugikan organisasi. Tanpa etos kerja yang tinggi perusahaan tak mungkin meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan etos kerja dalam suatu organisasi mutlak harus dicapai, karena dengan peningkatan etos kerja nantinya berbagai tujuan organisasi akan mudah terealisasi. Tuntutan peningkatan etos kerja tentu tidak akan dapat dilakukan tanpa ditopang oleh faktor pendukungnya seperti salah satunya adalah kepemimpinan.

Begitu juga halnya dengan Kantor Camat Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan dan melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Walikota Sibolga untuk melaksanakan tugas Kepemerintahan Daerah, dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Camat Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga, dimana diketahui bahwa masih adanya pegawai yang merasakan perlakuan yang tidak adil dari pimpinan, masih kurang harmonisnya hubungan kerja diantara beberapa pegawai serta masih ada pegawai yang terlambat datang bekerja, sehingga permasalahan tersebut mengakibatkan rendahnya etos kerja dari pegawai yang ada dan pada akhirnya hal tersebut sangat mempengaruhi terhadap penyelesaian setiap tugas-tugas yang ada pada Kantor Camat Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga, jika diperhatikan dari sarana serta prasarana kerja dapat dikatakan cukup memadai. Sehingga pada penelitian ini perlu dilihat bagaimana Peningkatan Etos Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Kepemimpinan Pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analisis, yaitu memaparkan atau menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan dan variabel terikat adalah etos kerja. Adapun populasi berjumlah 41 orang yang terdiri dari 19 orang Pegawai Negeri Sipil dan 14 orang Tenaga Harian Lepas, Lurah 4 orang dan Sekretaris Lurah 4 orang yang ada pada Kantor Pemerintah Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga. Teknik pengumpulan data melalui koesioner, observasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan regresi linier sederhana. Penelitian ini di lakukan pada Kantor Pemerintah Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga, Jalan Sisingamangaraja No. 350 Sibolga

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskriptif Responden**

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga yang diklasifikasikan menurut

tingkat umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada Tabel 1, 2 dan 3.

**a. Karakteristik responden berdasarkan umur.**

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
19-25	7	17
26-35	10	24
36-45	16	39
46-58	8	20
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

**Sumber :** Data Dokumentasi Pemerintahan Kec. Sibolga Selatan, 2019

Pada tabel 1 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berusia 36 s/d 45 tahun sebanyak 16 orang (39%), sedangkan umur responden yang paling sedikit pada usia 19 s/d 25 tahun sebanyak 7 orang (17%).

**b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.**

Untuk lebih jelasnya jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	19	46
Perempuan	23	54
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

**Sumber :** Data Dokumentasi Pemerintahan Kec. Sibolga Selatan, 2019

Pada tabel 2 dapat digambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (54%) dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (46%).

**c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.**

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel 3

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	17	42
DIPLOMA	3	7
S1	18	44

S2	3	7
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Dokumentasi Pemerintahan Kec. Sibolga Selatan, 2019

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memiliki latar belakang pendidikan S.1 yakni sebanyak 18 orang (44%) dan paling sedikit S.2 sebanyak 3 orang (7%) dan Diploma sebanyak 3 orang (7%).

## 2. Analisis Deskriptif Kuesioner Penelitian

### a. Variabel X (Kepemimpinan)

Pada Tabel 4, Tabel 5 dan Tabel 6 selanjutnya akan ditabulasikan data Kepemimpinan dari setiap item sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Data Hasil Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan**

Nomor Responden	Nomor Item										Jlh	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	44	4,40
2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	5	43	4,30
3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	44	4,40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20
6	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44	4,40
7	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	41	4,10
8	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	4,50
9	1	5	4	4	4	4	5	5	5	4	41	4,10
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	4,80
11	1	1	4	4	4	5	2	2	5	4	32	3,20
12	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48	4,80
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,90
14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46	4,60
15	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4,80
16	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	37	3,70
17	1	3	4	4	4	4	4	5	3	4	36	3,60
18	4	4	5	5	5	5	5	2	3	5	43	4,30
19	5	4	3	3	3	3	4	3	5	3	36	3,60
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,90
21	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33	3,30
22	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	24	2,40
23	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	14	1,40

24	4	3	1	1	1	1	2	2	3	1	19	1,90
25	2	4	1	1	1	1	4	4	2	1	21	2,10
26	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	29	2,90
27	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36	3,60
28	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	18	1,80
29	1	3	5	5	5	5	2	2	1	5	34	3,40
30	1	4	3	3	3	3	2	2	1	3	25	2,50
31	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	44	4,40
32	2	5	5	5	5	5	5	4	2	5	43	4,30
33	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	44	4,40
34	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48	4,80
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,90
36	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46	4,60
37	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4,80
38	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	37	3,70
39	1	3	4	4	4	4	4	5	3	4	36	3,60
40	4	4	5	5	5	5	5	2	3	5	43	4,30
41	2	5	5	5	5	5	5	4	2	5	43	4,30
<b>Jumlah</b>											<b>123,90</b>	

Sumber : Angket Penelitian

**Tabel 5**  
**Tabulasi Data Kepemimpinan Dari setiap Item**

Aspek yang Ditanyakan	No.	Jawaban Responden				Jumlah	
	Item	a	b	c	d	e	
Kepemimpinan	1	12	12	1	9	7	41
	2	15	13	10	0	3	41
	3	18	14	4	1	4	41
	4	19	13	4	1	4	41
	5	15	17	4	1	4	41
	6	22	10	4	1	4	41
	7	19	14	3	5	0	41
	8	14	10	10	7	0	41
	9	17	4	10	7	3	41
	10	18	14	4	1	4	41

Sumber : Angket Penelitian

**Tabel 6**

**Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Kepemimpinan  
dari setiap Item**

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata- rata
	a		b		c		d		e				
	F	Se	F	Se	F	Se	F	Se	F	Se	F	Se	
1	12	60	12	48	1	3	9	18	7	7	41	136	3,32
2	15	75	13	52	10	30	0	0	3	3	41	160	3,90
3	18	90	14	56	4	12	1	2	4	4	41	164	4,00
4	19	95	13	52	4	12	1	2	4	4	41	165	4,02
5	15	75	17	68	4	12	1	2	4	4	41	161	3,93
6	22	110	10	40	4	12	1	2	4	4	41	168	4,10
7	19	95	14	56	3	9	5	10	0	0	41	170	4,15
8	14	70	10	40	10	30	7	14	0	0	41	154	3,76
9	17	85	4	16	10	30	7	14	3	3	41	148	3,61
10	18	90	14	56	4	12	1	2	4	4	41	164	4,00
<b>Jumlah</b>												<b>38,78</b>	
<b>Rata-rata</b>												<b>3,88</b>	

**Sumber** : Hasil Penelitian

F = Frekuensi Jawaban

Se = Score (Frekuensi x nilai)

Pada tabel 4.8, tabel 4.9, tabel 4.10 selanjutnya akan ditabulasikan data Kepemimpinan dari setiap item sebagai berikut :

Berdasarkan skala nilai diatas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Kepemimpinan rata-rata dari setiap item sebagai berikut :

1. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas, rata-rata mendapat nilai 3,32 termasuk dalam kategori baik.
2. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada pegawai, rata-rata mendapat nilai 3,90 termasuk dalam kategori baik.
3. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja, rata-rata mendapat nilai 4,00. termasuk dalam kategori baik.
4. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua pegawai, rata-rata mendapat nilai 4,02 termasuk dalam kategori baik.
5. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan pegawai, rata-rata mendapatkan nilai 3,93 termasuk dalam kategori baik
6. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan bertanggung jawab atas

pengaturan jalannya kegiatan operasional Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga, rata-rata mendapat nilai 4,10 termasuk dalam kategori baik.

7. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik, rata-rata mendapat nilai 4,15 termasuk dalam kategori baik.
8. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada pegawai, rata-rata mendapat nilai 3,76 termasuk dalam kategori baik.
9. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja yang baik, rata-rata mendapat nilai 3,61 termasuk dalam kategori baik.
10. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan menegur pegawai yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya, rata-rata mendapat nilai 4,00 termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,88 termasuk dalam kategori baik

#### **b. Variabel Y (Etos kerja)**

Berdasarkan skala nilai diatas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Etos kerja rata-rata dari setiap item sebagai berikut :

1. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pegawai sebaiknya melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran, rata-rata mendapat nilai 4,32 termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pegawai harus melakukan pekerjaan dengan tulus dan penuh pengabdian, rata-rata mendapat nilai 3,46 termasuk dalam kategori baik.
3. Hasil survey tanggapan responden terhadap Sifat adil seorang pimpinan dapat mempengaruhi etos kerja pegawainya, rata-rata mendapat nilai 3,78. termasuk dalam kategori baik.
4. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pegawai dalam bekerja harus selalu bersikap konsisten akan perkataan dan perbuatannya, rata-rata mendapat nilai 3,61 termasuk dalam kategori baik.
5. Hasil survey tanggapan responden terhadap Kecepatan dalam menyelesaikan segala tugas oleh pegawai merupakan gambaran etos kerja yang tinggi, rata-rata mendapatkan nilai 3,41 termasuk dalam kategori baik.
6. Hasil survey tanggapan responden terhadap Dengan tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan merupakan ciri-ciri pegawai yang memiliki disiplin waktu, rata-rata mendapat nilai 3,63 termasuk dalam kategori baik.
7. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pegawai yang tidak mudah menyerah dan mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi kerja merupakan ciri-ciri pegawai yang memiliki kinerja prima, rata-rata mendapat nilai 4,78 termasuk dalam kategori sangat baik.
8. Hasil survey tanggapan responden terhadap Dalam melaksanakan tugas setiap

pegawai harus bekerja dengan penuh integritas, rata-rata mendapat nilai 4,17 termasuk dalam kategori sangat baik.

9. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja, rata-rata mendapat nilai 4,44 termasuk dalam kategori sangat baik.
10. Hasil survey tanggapan responden terhadap Pegawai sebaiknya menjalin hubungan secara proaktif dengan rekan kerja lainnya, rata-rata mendapat nilai 4,07 termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Etos kerja pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,97 termasuk dalam kategori baik.

### 3. Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas variabel Kepemimpinan dan Etos kerja dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9**  
**Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

Nomor Item	r hitung	r kritis	Kesimpulan
Item 01	0,517	0,30	Valid
Item 02	0,541	0,30	Valid
Item 03	0,881	0,30	Valid
Item 04	0,881	0,30	Valid
Item 05	0,858	0,30	Valid
Item 06	0,874	0,30	Valid
Item 07	0,560	0,30	Valid
Item 08	0,347	0,30	Valid
Item 09	0,592	0,30	Valid
Item 10	0,881	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat variabel Motivasi intrinsik yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* atau kolom r hitung pada Tabel > 0,30 yang berarti seluruh butir pertanyaan Kepemimpinan adalah valid.

**Tabel 10**  
**Uji Validitas Variabel Etos kerja**

Nomor Item	r hitung	r kritis	Kesimpulan
------------	----------	----------	------------

Item 01	0,407	0,30	Valid
Item 02	0,567	0,30	Valid
Item 03	0,494	0,30	Valid
Item 04	0,651	0,30	Valid
Item 05	0,422	0,30	Valid
Item 06	0,653	0,30	Valid
Item 07	0,347	0,30	Valid
Item 08	0,584	0,30	Valid
Item 09	0,488	0,30	Valid
Item 10	0,521	0,30	Valid

**Sumber :** Data Diolah

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat variabel Etos kerja yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* atau kolom r hitung pada Tabel 4.15 > 0,30 yang berarti seluruh butir pertanyaan Etos kerja adalah valid.

### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Kepemimpinan dan Etos kerja dapat dilihat pada tabel - 4.16.

**Tabel 11**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan**  
**dan Etos kerja**

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel
Kepemimpinan	0,915	Reliabel
Etos kerja	0,820	Reliabel

**Sumber :** Data Diolah, 2019

Nilai reliabilitas ditunjukkan pada Tabel kolom Cronbach's Alpha Kepemimpinan sebesar 0,915 dan Etos kerja sebesar 0,820 maka seluruh butir pertanyaan variabel dapat dikatakan lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel Kepemimpinan dan Etos kerja seluruhnya reliabel.

### c. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Kepemimpinan (variabel X) dan Etos kerja (variabel Y). Dari *output* pengolahan data dengan aplikasi SPSS Versi 19 diperoleh hasil sebagaimana tercantum dalam Tabel

**Tabel**  
**Output Koefisien korelasi**  
**Correlations**

		Kepemimpinan	Etoskerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,854**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	41	41
Etoskerja	Pearson Correlation	,854**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber :** Data Diolah

Dari Tabel dapat diketahui bahwa terdapat korelasi antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Etos kerja yakni sebesar 0,854, maka koefisien korelasi yang diketahui sebesar 0,854 termasuk kategori hubungan yang sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Kepemimpinan dengan Etos kerja pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga.

#### d. Uji Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Etos kerja pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Output Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 <sup>a</sup>	,730	,723	3,78646

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Etoskerja

Berdasarkan Tabel 4.19, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,730 berarti variabel Kepemimpinan mempengaruhi Etos kerja sebesar 0,730 atau 73 % dan sisanya sebesar 27 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### e. Uji Regresi Linier sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut :  $Y = a + bX$

Dari pengolahan data dengan aplikasi SPSS Versi 19, diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4.20

**Tabel 4.20**  
**Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji t (Uji Hipotesis)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,234	2,542		5,600	,000
Kepemimpinan	,655	,064	,854	10,265	,000

a. Dependent Variable: Etoskerja

Dari tabel 4.20 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 14,234 + 0,655X$ , hal ini berarti bahwa dampak yang terjadi pada variabel terikat (Etos kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Kepemimpinan) dengan koefisien regresi sebesar 0,655, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Kepemimpinan) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Etos kerja) sebesar koefisien regresi 0,655.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan koefisien kolerasi yang diperoleh 0,854 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar 0,854 antara kepemimpinan dengan etos kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 14,234 + 0,655X$ , hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh pada variabel terikat (Etos kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Kepemimpinan) dengan koefisien regresi sebesar 0,655, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Kepemimpinan) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Etos kerja) sebesar koefisien regresi 0,655 dan hal ini mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,730 atau 73 %, hal ini bermakna terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Selatan Kota Sibolga sebesar 0,730 atau 73 %, sedangkan sisanya sebesar 27 % yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi, dan Jusuf Suit. 2012. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Syiar Media
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, Komang dkk. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, S, 2007, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya, Edisi 2*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Husein, Umar 2007, *Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ivanchevich. Jhon. M, 2017. *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Kartono, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Maslow. 2004. *Motivasi dan Kepribadian*, Jakarta, LP3S
- Petty William. 2006. *Dasar-dasar manajemen. Terjemahan Haris Munandar*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot

- Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182.  
From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Elazhari, Khairuddin Tampubolon, Ali Mukti Tanjung, dkk (2022). *Implementation of the Guidance Policy for Fostered Citizens at Technical Implementation Unit (UPT) of Social Services for Homeless and Beggars Binjai, Social Service of North Sumatra Province; Journal: International Journal of Mechanical Engineering, V.7, No.1(hal:425-431).*  
URL: [https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME\\_Vol7.1\\_56.pdf](https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME_Vol7.1_56.pdf).
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 14-22.  
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>
- Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83.  
From <Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773>
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196.  
From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Surya Irawan, Khairuddin Tampubolon (2021); Pengaruh Unsur Fe dan Penambahan Grain Refiner Al-5TiB Terhadap Morfologi Fasa Intermetalik dan Sifat Mekanis Pada Paduan Zamak 3, *Jurnal: Journal Of Mechanical Engineering Manufactures Materials And Energy*, V.5, No.2 (hal:96-114),  
URL: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4629>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI, Khairuddin Tampubolon(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS)*,V.1,no.4(hal.316-333).
- Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 44-53.  
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>
- Khairuddin Tampubolon, Elazhari, dkk (2021); Penyuluhan Tentang Mengenal Mesin Pompa Air dan Cara Perawatannya di Serikat Tolong Menolong Nurul Iman (STMNI) Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas; *J-LAS (Journal Liaison Academia and Society)*;V.1,No.2;(1-8).
- Robbins Stephen dan A.Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Ed.12., Jakarta : Salemba Empat.
- Sinamo Jansen H, 2011, 8 *Etos Kerja Profesional*, Jakarta, Institut Darma Mahardik

Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Galia Indonesia.