

**Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral  
terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan  
Pallantikang Kabupaten Takalar**

***Influence Of Ethos Employees, Leadership, And Moral  
Commitment To Employee Performance At The  
Pallantikang Vehicle Office Of Takalar Regency***

**Ilham Ismail<sup>1</sup>**

Kantor Lurah Pallantikang

*Email : ipunggawa8@gmail.com*

**Gunawan<sup>2</sup>**

Dosen Manajemen, PPS STIE Amkop

*Email : fadelgun@stieamkop.ac.id*

**Hasmin<sup>3</sup>**

Dosen Manajemen, STIE Nobel Indonesia

*Email : hasmintamsah@gmail.com*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar 2) Untuk menganalisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar 3) Untuk menganalisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar 4) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar 5) Untuk menganalisis variabel mana yang lebih berpengaruh antara kepemimpinan, terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. sampel dalam penelitian ini adalah semua tenaga Dosen AMIK Luwuk Banggai sebanyak 57 orang, Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode sensus.

Hasil penelitian bahwa Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar nilai koefisien regresi sebesar 81,2%

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja, Moral, Organisasi

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is: 1) To analyze the effect of leadership on Lecturer's performance at AMIK Luwuk Banggai, 2) To analyze the influence of compensation on Lecturer's performance at Amik Luwuk Banggai, 3) To analyze the influence of organizational culture on Lecturer's performance at AMIK Luwuk Banggai, 4) To analyze influence of leadership, compensation and culture organization simultaneously to the performance of Lecturer on AMIK Luwuk Banggai 5) To analyze which variables are more influential between leadership, compensation and organizational culture on the performance of Lecturer at AMIK Luwuk Banggai. The research method used in this research is survey method with quantitative approach, that is by focusing on hypothesis testing. the sample in this study is all the Lecturer AMIK Luwuk Banggai as many as 57 people, the method of sampling is done by the census method.*

*Result of research that 1) Leadership influence to Lecturer's performance at Amik Luwuk Banggai 2) Compensation influence to Lecturer's performance at Amik Luwuk Banggai 3) Organizational culture influence on Lecturer's performance at Amik Luwuk Banggai 4) Leadership, compensation and organizational culture influence simultaneously have positive and significant effect to Lecturer's performance on AMIK Luwuk Banggai 5) Culturally dominant organizational influence on the performance of Lecturer at AMIK Luwuk Banggai with regression coefficient value of 81,2%*

**Keywords:** Leadership, Compensation, Organizational Culture

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu organisasi dalam melakukan pembenahan kinerja tidak terlepas dari masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Sutisna (E.Mulyasa, 2002:107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses

kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan abdi masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002).

Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (lifetime employment) tidak lagi mendapat tempat. Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi (Pambudi, 2005).

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, Jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Mathius dan Jakson, (2002:65)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengangkat judul *“Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Komitmen Moral Terhadap kinerja pegawai pada Kantor kelurahan pallantikang Kabupaten Takalar”*.

## **1.2. Rumusan Masalah**

.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan pallantikang Kabupaten Takalar?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan pallantikang Kabupaten Takalar?
3. Apakah komitmen moral berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan pallantikang Kabupaten Takalar?
4. Manakah yang paling berpengaruh antara etos kerja, kepemimpinan atau komitmen moral terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan pallantikang Kabupaten Takalar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai
5. Untuk menganalisis variabel mana yang lebih berpengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu “ethos”, yang maknanya “watak atau karakter”, semangat fundamental suatu budaya ,berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok bahkan masyarakat. Etos ini dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang erkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin

Etos juga memiliki makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karena etos bukanlah sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih dalam lagi, di adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang.

### **2.1.3 Komitmen Moral**

#### a. Pengertian Komitmen Moral

Greenberg (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Steers dan Porter (2009) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya.

Griffin (2004) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang uar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Porter (dalam Oktaviansyah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday, Porter, dan Steers (dalam Oktaviansyah, 2008). yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat

Komitmen moral yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2001).

### **2.1.3 Komitmen Moral**

#### **a. Pengertian Komitmen Moral**

Greenberg (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Steers dan Porter (2009) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya.

Griffin (2004) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang uar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Porter (dalam Oktaviansyah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday,

Porter, dan Steers (dalam Oktaviansyah, 2008). yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat

Komitmen moral yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2001).

### **2.1.3 Komitmen Moral**

#### **a. Pengertian Komitmen Moral**

Greenberg (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Steers dan Porter (2009) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya.

Griffin (2004) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang uar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Porter (dalam Oktaviansyah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday, Porter, dan Steers (dalam Oktaviansyah, 2008). yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat

Komitmen moral yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2001).

### **2.1.3 Komitmen Moral**

#### **a. Pengertian Komitmen Moral**

Greenberg (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Steers dan Porter (2009) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya.

Griffin (2004) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang uar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Porter (dalam Oktaviansyah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday, Porter, dan Steers (dalam Oktaviansyah, 2008). yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat

Komitmen moral yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan

dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2001).

### **2.1.3 Komitmen Moral**

#### **a. Pengertian Komitmen Moral**

Greenberg (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Steers dan Porter (2009) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya.

Griffin (2004) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang uar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Porter (dalam Oktaviansyah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday, Porter, dan Steers (dalam Oktaviansyah, 2008). yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat

Komitmen moral yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan

bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2001).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Desain dan Pendekatan Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini, data diperoleh dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi, pembagian angket/ kuisioner, maupun dengan wawancara langsung, dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah etos kerja, kepemimpinan dan komitmen moral sebagai variabel bebas, dimana masing-masing variabel bebas tersebut diberi simbol  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  sedangkan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang diberi simbol  $Y$ .

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Amik Luwuk Banggai, dilaksanakan selama kurang lebih selama 2 bulan, dimulai dari bulan Mei hingga Juli 2017.

### **C. Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling***

#### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu seluruh pegawai pada kantor kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar, dengan jumlah 38 orang.

#### **Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar, dengan jumlah 38 orang.

#### **Teknik *Sampling***

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode total *Sampling*..

## D. Teknik Analisis Data

### Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(s_{by}) - (s_{bx})}{\sqrt{(s_{bx}^2) + (s_{by}^2) - (r_{xy})(s_{bx})(s_{by})}} \quad (\text{Sumber : Sugiyono, 2009})$$

dimana,

$r_{xy}$  = Momen tangkar yang baru

$r_{pq}$  = koefisien korelasi bagian total

$s_{bx}$  = simpangan baku skor faktor

$s_{by}$  = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila  $\alpha > 0,6$ .

### Uji Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu (Sugiyono,2009):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana,

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

b<sub>0</sub> = Konstanta

$b_{1-3}$  = Koefisien regresi

$e$  = residual atau random error.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana,

Jumlah kuadrat regresi = SS total – SSE,

Jumlah kuadrat total = SS total =  $\sum(Y - \bar{Y})^2$ ,

Jumlah kuadrat total = SSE =  $\sum(Y - \hat{Y})^2$ .

## **PEMBAHASAN**

### **5.1 Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar**

Peneliti berpendapat bahwa Manusia seyogyanya menanamkan atau menggambarkan segi-segi etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja. Ajaran Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran Islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. Kalau pada tataran praktis, umat Islam seolah-olah beretos kerja rendah, maka bukan sistem teologi yang harus dirombak, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk memberikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai watak dan karakter esensial dari ajaran Islam yang sesungguhnya.

### **5.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar**

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar yang berarti semakin baik Kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Penelitian ini juga membuktikan

penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2010) bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian Menon 2006 Kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

#### **Pengaruh Komitmen Moral terhadap kinerja pegawai pada Kantor**

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen moral merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar perlu dipertahankan terutama pada indikator kesetiaan pegawai terhadap organisasi sehingga dapat menunjang pencapaian visi misi organisasi terutama pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa Komitmen moral memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar yang berarti semakin tinggi Komitmen moral maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal (2005) bahwa Komitmen moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan Dengan hasil penelitian yang dilakukan Lus Suheryati (2012) yang menyebutkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi dengan variabel Kinerja Pegawai.

#### **5.2 Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar**

Menurut Dessler (2008) menyatakan bahwa adanya kepercayaan yang kuat dari individu/karyawan terhadap organisasi akan berdampak pada kesediaan individu tersebut untuk senantiasa menjaga nama baik organisasi mereka tidak akan menyebarkan rahasia organisasi lebih-lebih menjelek-jelekannya, serta meyakini kebenaran visi, misi dan tujuan organisasi dan akan senantiasa berusaha memperjuangkannya, Adanya kesediaan untuk melakukan suatu usaha yang diatasnamakan organisasi. Individu yang seperti ini akan bersedia melaksanakan tugas-tugas dengan kesungguhan hati, keberhasilan dari usahanya tidak di klaim

sebagai keberhasilan individu tetapi sebagai keberhasilan organisasi dan mmereka akan lebih peduli terhadap organisasi.

### **5.5 Variabel Paling Berpengaruh (Dominan) antara Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar**

Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel Etos Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Komitmen Moral ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar secara berurut adalah 0.222, 0.214 dan 0.319. jadi bisa terlihat bahwa variabel  $X_3$  yaitu variabel Komitmen Moral adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar (Y).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar sehingga bila Etos Kerja pegawai baik maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar. Sehingga jika kepemimpinan organisasi baik maka pegawai akan ikut meningkatkan kinerjanya sehingga mencapai tujuan organisasi.
3. Komitmen Moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar, sehingga apabila pegawai memiliki komitmen moral yang tinggi dalam menjalankan roda organisasi, juga akan akan meningkatkan kinerjanya.
4. Etos Kerja, Kepemimpinan, dan komitmen moral berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan komitmen moral terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar, dapat dilihat dari Hasil analisis yang

menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). memberikan kontribusi sebesar 89,5% bagi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar

## REFERENSI

- Aan Hardiyana, Sentot Iskandar, Leli Nurlaila, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru*, Vol 7 No 2, Jurnal Ekonomi Bisnis STIEPAS.
- Alimuddin. 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada (tidak dipublikasikan).
- A.L Hartani. Manajemen pendidikan (Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2011)
- Ariwibowo, Risky N. , 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. 2007. *Transformational Leadership*. <http://www.leadership-central.com/bass-transformational-leadership-theory.html>, diakses tanggal 13 Desember 2017, pk 12.45 WITA.
- Burhanudin. (2007). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- De Pora, Antonio.2011. Remunerasi (kompensasi & benefit). jakarta: Rana Pustaka Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, et.al. (2006). *Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Ke -Lima, Jakarta : Erlangga
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta
- Hadari, Nawawi. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko.T.Hani.2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* ,Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ivancovich M, Gibson J & Donely Jh. (2000). *Organization: Structure, Processes, Behavior*. Dalas: Business Publication.Inc
- Kartini, Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 16 Tahun 2009. *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit*. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Exchange (LMX), Job Performance Dan Work Engagement, Vol 16 No 2, Jurnal Bisnis & Manajemen.

- Pora, de, Antonio. 2011. *Remunerasi : Kompensasi dan Benefit*. Tangerang : Parninta Offset
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice all, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)* . Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Pemasaran Internasional Jilid II Edisi 2* . Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2001. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Edisi pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simbolon, Anggiat Parlindungan (2008), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Medan, Tesis Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara* (Tidak Dipublikasikan).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sukiyat. ( 2009). *Kepemimpinan dalam Kependidikan*. Surabaya : LP2I
- Sumarno. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Surya, Dharma. (2011). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Hadi. (2004). *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syaiful, Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Alfabeta.
- Syafaruddin, 2002. *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta: Gramedia
- Susilo, 2004. *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kab.Pati* ,Tesis , MM-Undip, Semarang
- Sinambela, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan*
- Tadjuddin Noer Effendi, 2001. *Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Taty, Rosmiati dkk. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. (2002). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Terry, G.R & Leslie W. Rue. 2010. *Dasar – Dasar Manajemen* Jakarta: Bumi Aksara.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organizaion)*. Jakarta: Alfabeta.
- Werther dan Davis, Keith. (2003). *Human Resources and Personnel Management* 4<sup>th</sup> Edition. Singapore: Mc Graw Hill.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke III, Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winanti, Marliana Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*, Vol.7 No.2. Bidang Humaniora
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: PenerbitMitraWacana Media. 230 Hal.