

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PINGGIR KABUPATEN BENGKALIS

**Khofiva Mardiani, Devi Deswimar**

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> <i>Leadership style</i> <i>Work ethic</i> <i>Employee performance</i>	<i>The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style on employee performance. To analyze the influence of work ethic on employee performance and to analyze leadership style and work ethic simultaneously (together) influencing employee performance at the Pinggir District Office, Bengkalis Regency. This study uses a quantitative approach, namely a research method based on scientific philosophy, and is used to analyze a certain population or sample. The population in this study consisted of all employees totaling 65 people. The sampling technique used saturated sampling (census), where all members of the population were sampled. The data collection technique was carried out by distributing research questionnaires. The data analysis technique used data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing and hypothesis testing using SPSS version 27. The results of this study are (1) Leadership style influences employee performance at the Pinggir District Office, Bengkalis Regency. (2) Work ethic does not influence employee performance at the Pinggir District Office, Bengkalis Regency, and (3) Leadership style and work ethic simultaneously (together) influence the Employee Performance variable at the Pinggir District Office, Bengkalis Regency.</i>
Info Artikel	SARI PATI
<b>Kata Kunci:</b> Gaya kepemimpinan Etos kerja Kinerja pegawai	Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat ilmiah, dan digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Populasi pada penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>sampling jenuh</i> (sensus), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian ini yaitu (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten. (2) Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis, dan (3) Gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis
Corresponding Author: <a href="mailto:devi.deswimar@uin-suska.ac.id">devi.deswimar@uin-suska.ac.id</a>	

## PENDAHULUAN

Organisasi dapat berhasil mencapai tujuan karena di pengaruhi oleh mutu Sumber Daya Manusia (SDM) nya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sejumlah aktivitas berupa pengendalian, perencanaan dan pengarahan terhadap berbagai tugas yang berkaitan dengan perekrutan, pemberian imbalan, penyalarsan serta pemeliharaan tenaga kerja guna mencapai sasaran yang telah dirumuskan, baik pada level individu, organisasi maupun masyarakat Handoko (dalam Kadek & John, 2018:11). MSDM yang terukur berperan dalam membentuk kinerja organisasi, yaitu untuk meningkatkan kesiapan organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi akan mengalami proses reorganisasi, dimana arah perkembangannya ditentukan oleh orang-orang yang memiliki keterlibatan di dalam nya. Oleh sebab itu, penting untuk memastikan bahwa pengembangan SDM dilakukan lebih efisien guna mengoptimalkan mutu performa pegawai demi mendukung tujuan organisasi secara efisien. Organisasi adalah sebuah kelompok formal yang terstruktur dan terorganisir, didirikan oleh sekelompok orang yang berkolaborasi untuk meraih sasaran bersama (Hasibuan, 2013). Organisasi yang dimaksud adalah Instansi Pemerintah.

Kecamatan adalah institusi yang berfungsi sebagai representasi pemerintah, memiliki tanggungjawab dalam memberikan layanan administratif kepada masyarakat serta menjembatani hubungan antara masyarakat dan pemerintah (Suryanti, 2020). Kecamatan merupakan bagian dari perangkat daerah ditingkat Kabupaten/Kota, hal ini menunjukkan bahwa kecamatan memiliki tanggungjawab langsung kepada pemerintah daerah atau kota. Dengan meningkatnya peran pemerintah kecamatan, maka kecamatan memerlukan aparatur yang menunjukkan kompetensi dan integritas dalam melaksanakan tugas serta melayani masyarakat dengan baik (Akhmad et al., 2022).

Aktivitas di dalam organisasi pemerintahan merupakan upaya kolaborasi antara pemimpin dan pegawai. Para pemimpin perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat meningkatkan kompetensi mereka dan pelayanan publik (Rommy dkk, 2020). Salah satu komponen yang berperan terhadap tingkat kesuksesan untuk mencapai tujuan organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dampak dari kepemimpinan sangat mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Tanpa adanya sosok pemimpin, sebuah organisasi hanya akan menjadi sekumpulan individu yang tidak beraturan. Karena hakikat kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi dan membantu upaya individu/tim meraih tujuan bersama Yukl dalam (Ferine et al., 2021). Menurut Thoha (2010:9) Kepemimpinan merupakan serangkaian proses atau tindakan yang membuat individu atau kelompok terpengaruh untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan. George R. Terry dalam (Sedarmayanti, 2017:273) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah mencakup semua aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi orang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membangun hubungan kerja sama yang harmonis antara pemimpin dan pegawai nya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang beragam, keberagaman itu dipengaruhi oleh karakter pribadi, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan bawahan dalam menerima instruksi yang diberikan (Muntatsiroh & Hendriani, 2024). Menurut Kartono (2020) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diadopsi oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Selain kepemimpinan, etos kerja berperan krusial dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Untuk membentuk etos kerja yang optimal, peran pemimpin sangat dibutuhkan, khususnya dalam memberikan dukungan terhadap pemenuhan kebutuhan individu, baik secara moral seperti penghargaan dan pengakuan maupun secara materil seperti kompensasi dan fasilitas kerja. Dukungan tersebut mendorong terciptanya tekad yang kuat dalam bekerja sehingga mencapai performa yang lebih unggul. (Larosa et al., 2022). Menurut Darodjat (2015) Etos kerja adalah sekumpulan sikap atau pandangan mendasar yang dianut oleh sekelompok orang untuk memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai positif dalam meningkatkan kualitas hidup, sehingga mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja.

Kecamatan Pinggir merupakan kecamatan yang terletak di Kabupaten Bengkalis. Kecamatan Pinggir pada mulanya terbentuk dari hasil pemekaran Kecamatan Mandau. Pemekaran ini mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 129 Tahun 2000 tentang Persyaratan Pembentukan dan Kriteria Pemekaran, Penghapusan dan Penggabungan Daerah. Pemekaran ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan publik,

mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mendorong pembangunan infrastruktur dan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat.

Pemimpin berperan sebagai panutan utama di dalam organisasi, jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang jelas, mampu menunjukkan komitmen, integritas dan disiplin nya, hal ini dapat berpengaruh pada etos kerja pegawai karena pegawai akan menjadikan nilai-nilai positif tersebut sebagai panutan untuk diri individu dan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pada akhirnya hal tersebut akan berdampak positif pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja mencerminkan sejauh mana pencapaian dalam melaksanakan kegiatan, disiplin kerja pegawai, kepatuhan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan peranan pada instansi serta hasil kerja yang di hasilkan. Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja merupakan capaian yang diraih seorang pegawai baik dari aspek mutu maupun jumlah ketika menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada nya. Mencapai hasil kinerja yang baik dan tepat sasaran merupakan tujuan setiap organisasi.

**Tabel 1.1 Realisasi Kinerja Tahun 2024**

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI
1.	Meningkatnya kepuasan pelayanan publik	Indeks Pelayanan/ Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	80%	97%
2.	Meningkatnya Kinerja penyelenggaraan tugas umum pemerintah kecamatan	Persentase Kelurahan/ Desa dengan kinerja baik	90%	98%
3.	Meningkatnya keamanan dan ketertiban umum	Persentase penurunan gangguan Kamtibmas	50%	97%

*Sumber: Lakip Kantor Camat Pinggir 2024*

Tabel 1.1 menunjukkan, tercapainya realisasi kinerja Kantor Camat Pinggir Tahun 2024 tersebut tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin yang mengolah, mengarahkan dan mengawasi setiap aspek kegiatan operasional instansi. Pemimpin yang efektif memastikan seluruh pegawai memahami tugas dan tanggungjawab mereka, dan

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga setiap pegawai dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis memiliki pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 22 orang, dan pegawai non ASN berjumlah 43 orang. Dengan tingkat pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Pendidikan Pegawai Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis**

Pendidikan	Jumlah
Paket A	2
Paket C	3
SD	3
SMP	2
SMA/SMK	36
D3	1
S1	15
S2	3

*Sumber : Kantor Camat Pinggir 2025*

Berdasarkan data tentang jumlah pegawai dan tingkat pendidikan diatas, penulis mencatat bahwa masalah kinerja pegawai sering terjadi karena jumlah pegawai non ASN lebih banyak dibandingkan dengan tenaga ASN. Hal ini terlihat seperti masih banyak pegawai yang tidak disiplin terhadap ketepatan waktu masuk kantor dan keluar kantor saat jam kerja. Selain itu terkait dengan etos kerja, kurangnya kerjasama antar pegawai, pegawai tidak mengetahui tupoksi dibidang ia tempat bekerja dan masih banyak pegawai yang tidak pandai mengoperasikan komputer.

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu, diduga gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis. Senada dengan studi yang dilakukan (Khobir et al., 2023) menunjukkan gaya kepemimpinan dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh (Kirono & Hidayat, 2022) menyimpulkan gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat ilmiah, dan digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Populasi pada penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai yang berjumlah 65 orang pada Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* (sensus), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner penelitian, kemudian data dianalisis dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 27. Kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode penilaian skala likert. Skala likert berfungsi untuk mengukur persepsi individu atau kelompok terkait suatu topik penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Kualitas Data

##### 1.1 Uji Validitas

Dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen pengumpulan data benar-benar mengukur aspek yang dimaksud sehingga hasil pengukuran dapat diandalkan. Instrumen dikatakan valid jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berikut ini hasil  $r$  hitung pada variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan kinerja pegawai :

**Tabel 1.3 Uji Validitas Variabel (X1)**

Item Pertanyaan	R Hitung	Tanda	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,390	>	0,244	Valid
X1.2	0,493	>	0,244	Valid
X1.3	0,501	>	0,244	Valid
X1.4	0,645	>	0,244	Valid
X1.5	0,515	>	0,244	Valid
X1.6	0,378	>	0,244	Valid
X1.7	0,523	>	0,244	Valid
X1.8	0,349	>	0,244	Valid
X1.9	0,457	>	0,244	Valid
X1.10	0,493	>	0,244	Valid
X1.11	0,549	>	0,244	Valid

X1.12	0,418	>	0,244	Valid
X1.13	0,578	>	0,244	Valid
X1.14	0,584	>	0,244	Valid
X1.15	0,628	>	0,244	Valid
X1.16	0,367	>	0,244	Valid

Sumber : Output SPSS 27, 2025

**Tabel 1.4 Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2)**

Item Pertanyaan	R Hitung	Tanda	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,561	>	0,244	Valid
X2.2	0,556	>	0,244	Valid
X2.3	0,351	>	0,244	Valid
X2.4	0,544	>	0,244	Valid
X2.5	0,331	>	0,244	Valid
X2.6	0,549	>	0,244	Valid
X2.7	0,521	>	0,244	Valid
X2.8	0,644	>	0,244	Valid
X2.9	0,582	>	0,244	Valid
X2.10	0,550	>	0,244	Valid
X2.11	0,431	>	0,244	Valid
X2.12	0,482	>	0,244	Valid

Sumber : Output SPSS 27, 2025

**Tabel 1.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pertanyaan	R Hitung	Tanda	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,550	>	0,244	Valid
Y.2	0,708	>	0,244	Valid
Y.3	0,514	>	0,244	Valid
Y.4	0,574	>	0,244	Valid
Y.5	0,599	>	0,244	Valid
Y.6	0,452	>	0,244	Valid
Y.7	0,421	>	0,244	Valid
Y.8	0,392	>	0,244	Valid
Y.9	0,429	>	0,244	Valid

Y.10	0,599	>	0,244	Valid
Y.11	0,677	>	0,244	Valid

Sumber : Output SPSS 27, 2025

## 1.2 Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka instrumen tersebut reliabel, begitu juga sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka instrumen tersebut tidak reliabel.

**Tabel 1.6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tanda	Nilai	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,735	>	0,60	Valid
Etos Kerja (X2)	0,713	>	0,60	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,716	>	0,60	Valid

Sumber : Output SPSS 27, 2025

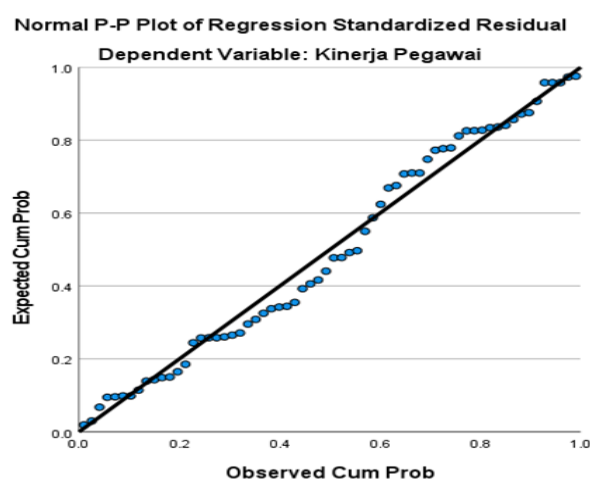
Berdasarkan data yang disajikan, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan kinerja pegawai melebihi batas minimum yaitu  $> 0,60$ , yang berarti instrumen penelitian dikatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### 2.1 Uji Normalitas

Merupakan uji yang digunakan untuk menentukan apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal berarti data tersebar secara simetris (searah) di sekitar nilai rata-rata.

**Gambar 1.1 Uji Normalitas**



Sumber : Output SPSS 27, 2025



Grafik P-P Plot diatas menunjukkan data terdistribusi mendekati dan sejajar dengan garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

## 2.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Apabila variabel-variabel independen memiliki tingkat korelasi yang tinggi satu sama lain, maka hal tersebut dapat menyulitkan dalam mengukur pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel terikat, serta menyebabkan ketidakstabilan pada koefisien regresi.

Hasil uji ini dapat dinilai pada hasil nilai tolerance dan VIF nya. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Begitu sebaliknya, jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10,00$  maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 1.7 Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.997	1.003
	Etos Kerja	.997	1.003

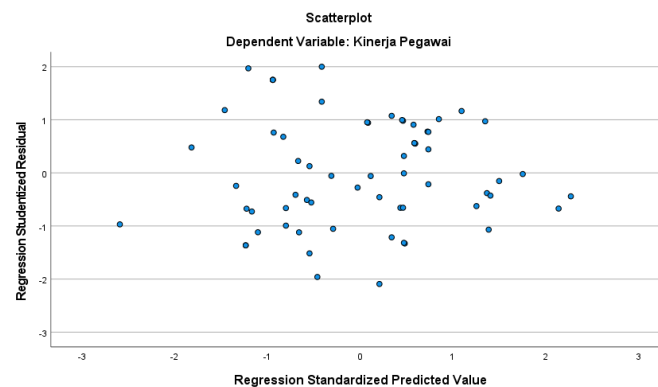
*Sumber : Output SPSS 27, 2025*

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1)  $0,997 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,003 < 10,00$ . Variabel Etos Kerja (X2) memiliki nilai tolerance  $0,997 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,003 < 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

## 2.3 Uji Heteroskedastisitas

Merupakan uji yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah varians dari residual dalam model tetap konstan/tidak. Residual merupakan selisih antara nilai aktual dan nilai yang diprediksi oleh model. Pada model regresi yang sempurna, varians residual harus konsisten di seluruh tingkat variabel bebas. Apabila varians residual bervariasi, hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

**Gambar 1.2 Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data olahan SPSS 27, 2025*

Hasil grafik *scatterplot* menggambarkan tersebarnya titik-titik secara acak di seluruh model, baik di atas, di bawah dan di sekitar angka 0 serta tidak terbentuk pola tertentu seperti melebar menyempit atau bergelombang. Berdasarkan hal tersebut dinyatakan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada penelitian ini.

### 3. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Digunakan saat memiliki variabel X (independen) lebih dari satu yang ingin di analisis pengaruh nya terhadap variabel Y (dependen). Dengan regresi ini, penulis dapat mengetahui ada/tidak nya pengaruh antara variabel bebas nya terhadap variabel terikat.

**Tabel 1.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	22.565	9.418		2.396
	Gaya Kepemimpinan	.603	.113	.540	5.339
	Etos Kerja	-.313	.096	-.328	-3.246
					Sig.

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : Data Olahan SPSS 27, 2025*

Hasil *output* SPSS menunjukkan nilai constanta ( $\alpha$ ) adalah 22,565. Skor pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $\beta_1$ ) adalah 0,603 dan Etos Kerja ( $\beta_2$ ) adalah -0,313. Hasil tersebut memperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 22,562 + 0,603 X_1 + - 0,313 X_2$$

\Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b1 = Koefisien (X1)

b2 = Koefisien (X2)

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Etos Kerja

Berdasarkan hasil regresi diatas, maka dapat di analisis sebagai berikut:

- Jika nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 22,562, artinya apabila nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) konstan maka, nilai variabel Kinerja Pegawai (y) akan tetap bernilai 22,562.
- Nilai koefisien regresi berganda b1 sebesar 0,603. Artinya, apabila kenaikan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,603, selama variabel bebas lainnya tetap konstan
- Nilai koefisien regresi berganda b2 sebesar -0,313. Artinya, apabila kenaikan satu satuan pada variabel Etos Kerja (X2), maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar -0,313, selama variabel bebas lainnya tetap konstan.

## 2. Uji T (Parsial)

Digunakan untuk melihat masing-masing variabel X berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Y, sehingga dapat diketahui variabel mana yang memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen nya. Tolak ukur pada uji t yaitu, jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka, tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 1.9 Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.565	9.418		2.396	.020
	Gaya Kepemimpinan	.603	.113	.540	5.339	<.001
	Etos Kerja	-.313	.096	-.328	-3.246	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 27, 2025

Setelah nilai  $t_{hitung}$  sudah diketahui, langkah selanjutnya adalah mencari  $t_{tabel}$  dengan menggunakan formula  $df = n - k$  ( $65 - 3$ ) atau 62, dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 1,998. Pada uji t (parsial) ini, meliputi pembahasan tentang tingkat signifikansi statistik masing-masing variabel X terhadap variabel Y, serta melihat konsekuensi (dampak) dari hasil temuan dalam kerangka penelitian. Temuan pada penelitian ini menunjukkan :

1. Perolehan nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,339 > 1,998$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis. Menyatakan  $H_1$  di terima dan  $H_0$  ditolak.
2. Perolehan nilai  $sig$   $0,002 < 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-3,246 < 1,998$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis. Menyatakan  $H_2$  di tolak dan  $H_0$  diterima.
3. Uji F (Simultan)

Diperuntukkan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel X terhadap variabel Y. Tolak ukur pada uji f yaitu jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y. Dan jika nilai  $sig > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y. Berikut ini merupakan hasil analisis uji F (simultan) pada variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1.0 Hasi Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.412	2	177.206	18.604	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	581.025	61	9.525		
	Total	935.438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan

Pada tabel 1.9 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis, dengan nilai  $sig$  0,000

$< 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $18,604 > 3,15$ . Menyatakan  $H_3$  di terima dan  $H_0$  di tolak.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini bertujuan untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang terlibat, yaitu variabel independen (Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Berikut disajikan hasil perhitungan nilai R square untuk variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

**Tabel 1.11 Koefisien Determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 <sup>a</sup>	.379	.359	3.086

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

*Sumber : Output SPSS 27, 2025*

Hasil nilai Rsquare yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja adalah sebesar 0,379. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 37,9% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya yaitu 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis

Hasil uji T dengan perolehan nilai sig  $0,000 < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,339 > 1,998$ . Artinya, Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis. Hal ini menyatakan bahwa  $H_1$  di terima dan  $H_0$  di tolak.

Temuan penelitian ini relevan dengan studi (Zainuddin & Darman, 2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara parsial dan signifikan. Selaras dengan temuan studi oleh (Wahyudi, 2023) yang menyatakan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara parsial dan signifikan.

Kepemimpinan adalah kecakapan individu dalam mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemampuan ini melekat pada pemimpin dan tercermin pada aspek pribadi maupun lingkungan sekitar. Gaya

kepemimpinan yang tepat akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, penggunaan gaya kepemimpinan yang kurang tepat akan menghambat kinerja dan tujuan organisasi (Witopo et al., 2025) Menurut Kartono (2020) Gaya kepemimpinan merupakan cara berpikir dan pendekatan yang digunakan pemimpin yang terbentuk dari gabungan nilai-nilai hidup, kemampuan, kepribadian dan sikap mereka. Semua ini akan memengaruhi bagaimana pemimpin menjalankan perannya dan mendorong kinerja orang-orang yang dipimpin nya.

## **2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis**

Hasil uji T dengan perolehan nilai sig  $0,002 < 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $-3,246 < 1,998$ , menunjukkan Etos Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis. Menyatakan  $H_2$  di tolak dan  $H_0$  di terima. Artinya, etos kerja telah tertanam secara internal dalam diri pegawai dan menghasilkan *output* (hasil) yang lebih baik, etos kerja tidak hanya muncul karena aturan dan juga pengawasan, tetapi benar-benar berasal dari kesadaran dan pandangan positif individu terhadap pekerjaannya .

Hal tersebut diperkuat dengan temuan di lapangan, ketika para pegawai diberikan tugas mereka segera mengerjakan tugas yang diberikan meskipun pimpinan tidak selalu berada di kantor karena terlibat dalam agenda kedinasan lainnya. Setelah tugas diselesaikan, pegawai melaporkan hasil kerja nya kepada pimpinan. Selain itu, tidak pernah ditemukan adanya pegawai yang mengalami kendala serius dalam pelaksanaan tugas. Setiap pegawai menjalankan tugas sesuai dengan fungsi dan bidang nya masing-masing, seperti ada yang melakukan pelayanan publik, merekap data, maupun kegiatan lapangan. Apabila menghadapi kendala atau kesulitan para pegawai tidak ragu untuk berkonsultasi dengan rekan kerja maupun pimpinan. Hubungan antara atasan dan bawahan juga terjalin secara harmonis dan tidak kaku namun tetap dilandasi rasa saling menghormati.

Temuan ini relevan dengan penelitian (Yasdianto et al., 2020) yang menyatakan etos kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara parsial. Selain itu, studi yang dilakukan oleh (Mawahibah & Serang, 2022) temuan pada hasil penelitiannya menyatakan etos kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara parsial.

Etos kerja mencerminkan semangat, sikap dan cara pandang seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan. Jika seseorang menganggap pekerjaan sebagai

sesuatu yang bernilai dan terhormat, maka iya akan memiliki etos kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui semangat, tanggung jawab, dan dedikasi dalam bekerja. Sebaliknya, jika pekerjaan dianggap tidak penting atau kurang berarti, maka motivasi dan semangat kerjanya pun akan rendah. Anoraga (2009) dalam (Darodjat, 2015).

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis**

Hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), memperoleh nilai variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja adalah sebesar 0,379. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 37,9% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya yaitu 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil uji F (simultan) pada penelitian ini memperoleh nilai sig  $0,000 < 0,5$  dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan nilai  $18,604 > 3,15$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis, dan menyatakan  $H_3$  di terima dan  $H_0$  di tolak.

Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kirono & Hidayat, 2022) yang menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, etos kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, studi (Irawati et al., 2023) menyatakan gaya kepemimpinan dan efektivitas komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, etos kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan variabel-variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu memenuhi target atau standar kerja yang telah di tentukan, baik dari aspek mutu, jumlah, ketepatan waktu serta efisiensi (Silalahi et al., 2021). Oleh karena itu, kinerja tidak hanya menjadi cerminan kompetensi individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga menjadi pijakan/landasan strategis bagi organisasi dalam mengevaluasi performa operasional dan memformulasikan kebutuhan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan sejumlah temuan yang sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan adapun hasil-hasil tersebut yaitu berdasarkan hasil Uji T (Parsial) Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,339 > 1,998$  atau  $sig\ 0,000 < 0,05$ .

Variabel Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-3,246 < 1,998$  atau  $sig\ 0,002 < 0,05$ . Variabel Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis, dengan perolehan nilai  $sig\ 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $18,604 > 3,15$ . Menyatakan  $H_3$  di terima dan  $H_0$  di tolak. Selanjutnya, hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), nilai R square yang di peroleh pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja sebesar 0,379. Sehingga secara keseluruhan variabel Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja mempengaruhi sebesar 37,9% terhadap variabel Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Z., Hasran, H., & Rahman, R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dalam Peningkatan Motivasi Kerja PNS di Kantor Kecamatan. Journal of Government Insight*, 2(2), 182–197.
- Darodjat, A. Tubagus. (2020). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). *An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. Heliyon*, 7(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, I., Badaruddin, B., & Daud, A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(3), 526–540.



- Kartono, Kartini. (2020). *Pemimpin Dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Khobir, K., Gunawan, A., & Syarif, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 13(3), 200–208.
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja:(Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)*. Jurnal Investasi, 5(2), 42–61.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja Pegawai*. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 124–130.
- Mangkunegara, P. Anwar. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosadakarya.
- Mawahibah, S., & Serang, S. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar*. Journal Of Management Science (Jms), 3(1), 50–61.
- Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). *Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi*. Jurnal Economic Edu, 4(2), 172–178.
- Ni Kadek Suryani dan John. 2018. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*. Equilibiria: Jurnal Fakultas Ekonomi, 8(2), 118–128.

- Suryanti, E. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ungaran Timur. BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(1), 27–41.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, E. J. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sma Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang. Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3), 516–527.
- Witopo, B., Ratnasari, S. L., & Patirol, S. P. S. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Etos Kerja, Karakteristik Individu, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Jurnal Dimensi*, 14(1), 77–87.
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk. Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 6(1), 97–116.
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BANK BRI Cabang Majene. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(1), 42-53.