

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN SLEMAN

Indra Praja

Aris Suparman W

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This study is an empirically research the impact of leadership style and work ethic on employee performance employe of Civil Public and Population Registration Sleman Regency. the result of the research shown that the style of leadership and work ethic together provide a positive and significant effect, as shown by the magnitude of the coefficient of determination 0857 or 85.7% and the remaining 14.3% is influenced by other variables outside the model. Up and down, or the size of employee performance can be predicted by the regression equation $Y = -11\ 258 + 0.137 X1 + 0.115 X2 X3 + 0177 + 0023 + 0940 X5 X4$. Based on research that has been done can be deduced leadership style has no effect on performance while the work ethic significant effect on the performance of office workers of Civil Public and Population Registration Sleman Regency.

Keywords : *leadership style, work ethic, performance.*

LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga dianggap sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam mensukseskan tugas-tugas, maka harus ditingkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner dan Edward, 1989), sedangkan penilaian kinerja (Hasibuan, 2008) adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Pengertian lain mendefinisikan bahwa penilaian kinerja adalah sistem evaluasi yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja individu atau kelompok yang dilakukan oleh supervisor, manager atau sesama pegawai (Cumings and Worley, 2005).

Permasalahan yang muncul terkait dengan kinerja seorang pegawai yang umum terjadi, seperti pegawai tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, pegawai kurang aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai bekerja menunggu perintah dari atasan, pegawai tidak aktif dalam mengikuti pelatihan yang diadakan instansi, kurang adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun terhadap pimpinan, sangat menentukan kemajuan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal yang bisa mendasari permasalahan diatas bisa disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan etos kerja.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan (Thoha, 2004). Ada pendapat lain yang mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2008). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai dan penampilan gaya kepemimpinan juga memberikan dampak positif maupun negatif

terhadap kinerja pegawai yang dipimpin, karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka merasa nyaman dengan keinginan pemimpin.

Gaya dasar kepemimpinan seseorang terpilih dari kombinasi antara perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan bawahan dalam komunikasi satu arah dalam bentuk menetapkan peranan yang harus dilakukan bawahan, memberitahukan bawahan apa yang seharusnya dikerjakan dengan pengawasan yang ketat, sedangkan perilaku mendukung dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan bawahannya dalam komunikasi dua arah seperti mendengar, memberikan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan (Thoha, 2004).

Fenomena yang lazim ditemukan saat ini adalah para pegawai negeri sering bermalasan dalam bekerja, kurang bergairah, aksi protes, dan banyak melalaikan atau meninggalkan pekerjaan muncul sebagai akibat dari ketidaktepatan dalam menggunakan gaya kepemimpinan dan minimnya perhatian atasan, serta rendahnya etos kerja pegawai.

Sikap etos kerja merupakan sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategik ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya

Pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi, memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Etos kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam kehidupan berorganisasi untuk mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2008) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Terry dalam Hendra (2008) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Sementara Blanchard dalam Hendra (2008) mengemukakan definisi kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam upaya menuju pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan diperlukan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing perilaku orang lain yang menjadi bawahannya sehingga memperkuat budaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Tjahjono, 2004). Kemampuan mempengaruhi orang lain mengisyaratkan perlunya seorang pemimpin memiliki karakteristik kepribadian yang peka terhadap kondisi masing-masing bawahan, kecerdasan yang memadai, keterampilan mengelola emosi dan keterampilan manajerial, serta kemampuan menciptakan hubungan dan komunikasi yang setara dengan karakteristik personal dari masing-masing pengikutnya.

Harsey dan Blanchard dalam Thoha (2004), berpandangan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang itu (pemimpin) pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.

Gaya kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2004) didasarkan pada saling berhubungannya hal-hal yang meliputi: 1). Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, 2). Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pemimpin, dan 3). Tingkat kesiapan atau kematangan para bawahan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Gaya dasar kepemimpinan seseorang terpilih dari kombinasi antara perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan bawahan dalam komunikasi satu arah dalam bentuk menetapkan peranan yang harus dilakukan bawahan, memberitahukan bawahan apa yang seharusnya dikerjakan dengan pengawasan yang ketat, sedangkan perilaku mendukung dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan bawahannya dalam komunikasi dua arah seperti mendengar, memberikan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan (Thoha, 2004).

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2004) terdapat empat gaya dasar kepemimpinan, yaitu: 1). Gaya kepemimpinan instruktif, 2). Gaya kepemimpinan konsultatif, 3). Gaya kepemimpinan partisipatif, dan 4). Gaya kepemimpinan delegatif.

Gaya kepemimpinan instruktif dicirikan dengan perilaku pemimpin yang menetapkan peranan dan memberitahukan bawahannya tentang apa, bagaimana, kapan dan dimana melakukan berbagai tugas. Dalam hal ini pemimpin mengambil keputusan sendiri dan komunikasi ke bawahan bersifat satu arah. Gaya kepemimpinan tipe ini tepat digunakan pada bawahan yang tidak memiliki motivasi ataupun kemauan untuk mengerjakan dan sedikit pengalaman kerja.

Gaya kepemimpinan konsultatif dicirikan dengan perilaku pemimpin yang masih menyediakan hampir seluruh arahan kepada bawahan, tetapi melalui penjelasan dan komunikasi dua arah kepada bawahan. Kekuatan dari gaya kepemimpinan ini adalah adanya keterlibatan bawahan dalam memecahkan suatu masalah sehingga mengurangi unsur ketergantungan pada pemimpin. Gaya kepemimpinan tipe ini tepat digunakan pada bawahan yang tidak mampu/terampil atau yakin tetapi mau melaksanakan tugas.

Gaya kepemimpinan partisipatif dicirikan dengan komunikasi dua arah untuk mendukung upaya pengikut dalam menggunakan kemampuan yang telah ada. Pemimpin dan pengikut berbagi tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, sedangkan peranan pemimpin yang paling utama adalah memudahkan dan berkomunikasi. Gaya kepemimpinan partisipatif tepat digunakan apabila situasi bawahan adalah orang yang kemampuan bekerjanya diatas rata-rata pekerja yang lain, orang yang mempunyai motivasi yang kuat dan orang yang mempunyai keahlian dan pengalaman dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan delegatif dicirikan dengan pemimpin yang memberikan arahan atau dukungan yang rendah kepada bawahan, banyak melimpahkan tanggung jawab dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memutuskan persoalan secara mandiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini tepat digunakan pada bawahan yang mempunyai motivasi, rasa percaya diri dalam mengerjakan tugas-tugasnya, mempunyai pengalaman dan kemampuan yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas yang sudah jelas dan rutin dilakukan, dan orang yang kinerjanya berada di atas rata-rata pekerja pada umumnya.

Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahannya. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Ia mengambil manfaat dari gaya tersebut dan dipergunakan dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.



Sumber : Thoha (2004)

Gambar 1. Empat Gaya Dasar Kepemimpinan Situasional

Etos Kerja

Etos menurut Geertz (dalam Abdullah, 1988) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan. Sementara itu dijelaskan lebih lanjut oleh i Kumorotomo (1992) bahwa etos adalah aspek evaluatif, yang bersifat menilai. Dengan demikian yang dipersoalkan dalam pengertian etos adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri, atau (dalam lingkup empiris) apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi dalam pembangunan. Sehingga dengan kata lain etos juga merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan. Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, maka akan menentukan pula hasil-hasilnya.

Etos kerja menurut Sinamo (2005) yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma tersebut, berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Lebih lanjut Sinamo (2006) memperkenalkan delapan etos kerja penting untuk dapat mencapai efektifitas kinerja yang tinggi yaitu antara lain:

- a. Kerja adalah rahmat, aku bekerja tulus penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah, aku bekerja benar penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, aku bekerja tuntas penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, aku bekerja keras penuh semangat.
- e. Kerja adalah ibadah, aku bekerja serius penuh kecintaan.
- f. Kerja adalah seni, aku bekerja cerdas penuh kreatifitas.
- g. Kerja adalah kehormatan, aku bekerja tekun penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, aku bekerja penuh kerendahan hati.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Dengan menerapkan aspek-aspek etos kerja, diharapkan sebuah organisasi akan meningkat produktifitas dan profesionalitas kerjanya.

Kinerja

Stoner (1989) dalam bukunya "Manajemen" mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernadin dan Russel (dalam Achmad S.

Ruky, 2004) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (dalam Moh. Pabundu Tika 2006) mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Dari definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.
- c. Pencapaian tujuan organisasi.
- d. Periode waktu tertentu.

Berdasarkan hal-hal di atas, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil fungsi-fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2000) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja: Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kualitas Kerja: Output, selain itu perlu diperhatikan juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan: Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap: Sikap terhadap organisasi, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan instruktif terhadap Kinerja pegawai
- H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan konsultatif terhadap Kinerja pegawai.
- H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kinerja pegawai.
- H4 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan delegatif terhadap Kinerja pegawai.
- H5 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Etos kerja terhadap Kinerja pegawai.

Model Penelitian

Pemikiran yang mendasari penelitian ini pada hakekatnya adalah bahwa motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja dosen. Seorang dosen yang mempunyai motivasi yang tinggi, kompetensi yang sesuai, serta kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan survey menggunakan kuesioner yang terdiri atas sejumlah item pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kinerja yang diberikan secara langsung kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Subjek didalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman yang berjumlah 39 orang. Penelitian ini disebut sebagai penelitian sensus karena memakai seluruh populasi sebagai responden (Tjahjono, 2009). Tetapi karena penelitian ini terkait dengan gaya kepemimpinan, maka pemimpin teratas dalam hal ini Kepala Dinas, tidak termasuk dalam subjek penelitian, sehingga hanya 38 orang yang masuk dalam subjek penelitian.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data, dalam hal ini adalah responden peneliti. Data primer akan dikumpulkan melalui kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang alternatif jawaban-jawabannya telah ditentukan dalam kuesioner, sehingga responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Kuesioner ini adalah kuesioner yang berdasar pada pengukuran persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel yaitu mengubah konsep-konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel-variabel yang digunakan. Adapun definisi masing-masing konsep adalah:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan diukur dengan indikator (Harsey dan Blanchard dalam Thoha, 2004):

- a. Kepemimpinan Instruktif
- b. Kepemimpinan Konsultatif
- c. Kepemimpinan Partisipatif
- d. Kepemimpinan Delegatif

Kemudian indikator-indikator tersebut diformulasikan dalam bentuk item pertanyaan atau pernyataan. Kuesioner variabel gaya penelitian diadopsi dari penelitian yang dikembangkan

oleh Rahardjo (2005) dan Abdi (2007) dan dimodifikasi oleh Budyanto (2010) dengan jumlah keseluruhan 40 pertanyaan, yang terdiri dari 10 item pertanyaan mengenai kepemimpinan instruktif, 10 item pertanyaan mengenai kepemimpinan konsultatif, 10 item pertanyaan mengenai kepemimpinan partisipatif, dan 10 item pertanyaan mengenai kepemimpinan delegatif.

2. Etos Kerja

Etos kerja diukur dengan indikator (Sinamo, 2005):

- a. Kerja adalah rahmat
- b. Kerja adalah amanah
- c. Kerja adalah panggilan
- d. Kerja adalah aktualisasi
- e. Kerja adalah ibadah
- f. Kerja adalah seni
- g. Kerja adalah kehormatan
- h. Kerja adalah pelayanan

Kemudian indikator-indikator tersebut diformulasikan dalam bentuk item pertanyaan atau pernyataan. Kuesioner variabel etos kerja diadopsi dari 8 (delapan) etos kerja menurut Sinamo (2005) dan dimodifikasi dari penelitian yang dikembangkan oleh Yuniantoro (2008) dengan jumlah keseluruhan 16 pertanyaan, yang terdiri dari 2 item pertanyaan mengenai kerja adalah rahmat, 2 item pertanyaan mengenai kerja adalah amanah, 2 item pertanyaan mengenai kerja adalah panggilan, 2 item pertanyaan mengenai kerja adalah aktualisasi, 2 item pertanyaan mengenai kerja adalah ibadah, 2 item pertanyaan mengenai kerja adalah seni, 2 item pertanyaan mengenai kerja adalah kehormatan, dan 2 item pertanyaan mengenai kerja adalah pelayanan.

3. Kinerja

Kinerja diukur dengan indikator (Mangkunegara, 2000):

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Keandalan
- d. Sikap

Kemudian indikator-indikator tersebut diformulasikan dalam bentuk item pertanyaan atau pernyataan. Kuesioner variabel kinerja diadopsi dari pengertian kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000) dengan jumlah keseluruhan 16 pertanyaan, yang terdiri dari 4 item pertanyaan mengenai kualitas kerja, 4 item pertanyaan mengenai kuantitas kerja, 4 item pertanyaan mengenai keandalan, dan 4 item pertanyaan mengenai sikap.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji variabel-variabel yang berpengaruh pada kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk menguji signifikansi pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan instruktif, gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif) dan etos kerja pada kinerja pegawai.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Unstandardized		Koefisien Standardized	t	Sign.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11.258	9.203		-1.223	0.233
X ₁	0.260	0.140	0.137	1.864	0.075
X ₂	0.140	0.131	0.115	1.072	0.294
X ₃	0.028	0.139	0.023	0.201	0.842
X ₄	0.318	0.184	0.177	1.728	0.097
X ₅	0.959	0.107	0.940	8.963	0.000
F Hitung : 35.803 Sig. F : 0.000			R : 0.939 ^a R Square : 0.882 Adjusted R Square : 0.857		

Sumber: Olah data

Berdasarkan Tabel diatas, hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -11.258 + 0.137 X_1 + 0.115 X_2 + 0.023 X_3 + 0.177 X_4 + 0.940 X_5$$

Persamaan diatas diambil berdasarkan nilai Beta (*Standardized Coefficients*) persamaan tersebut diatas menunjukkan keterangan bahwa:

- $b_0 = -11.258$ adalah nilai konstanta yang mempunyai tanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa dalam keadaan tidak ada gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan instruktif, gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif) dan etos kerja adalah tetap. Artinya apabila tidak ada gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan instruktif, gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif) dan etos kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- $b_1 = 0.137$ adalah koefisien b_1 yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan instruktif mempunyai tanda positif.
- $b_2 = 0.115$ adalah koefisien b_2 yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan konsultatif mempunyai tanda positif.
- $b_3 = 0.023$ adalah koefisien b_3 yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai tanda positif.
- $b_4 = 0.177$ adalah koefisien b_4 yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan delegatif mempunyai tanda positif.
- $b_5 = 0.940$ adalah koefisien b_5 yang menunjukkan variabel etos kerja mempunyai tanda positif. Hal ini berarti bahwa naiknya etos kerja akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antara gaya kepemimpinan instruktif (X_1) dengan kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai probabilitas sebesar 0.075 atau probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu sebesar 0.05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruktif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan konsultatif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3), dan gaya kepemimpinan delegatif (X_4) dengan masing-masing nilai probabilitas sebesar 0.294, 0.842, dan 0.097 (tabel 4.13). Hipotesis 1, 2, 3, dan 4 tidak terbukti dan tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harminto (2006). Sehingga semakin

baik atau buruknya keempat gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, maka tidak akan berpengaruh pada kinerja pegawainya.

Hal ini mungkin terjadi karena pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah dihadapkan pada aturan yang baku dari organisasi. Pegawai dipaksa mengikuti standar prosedur mengenai Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) yang berlaku, selain itu para pegawai yang rata-rata masa kerjanya diatas 10 tahun dianggap telah memiliki pengalaman atau keterampilan yang cukup serta menguasai tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan, sehingga ada tidaknya gaya kepemimpinan tidak akan berpengaruh signifikan pada kinerja.

Peneliti berpandangan bahwa pemimpin di instansi DUKCAPIL Kab. Sleman tersebut kurang menjalankan peran kepemimpinan secara optimal di dalam organisasi.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka H_5 diterima untuk variabel etos kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 8.963 dan nilai probabilitas (sig.t) 0.000. Nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0.005 dan positif. Dengan demikian secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Hal ini memberi arti bahwa dengan etos kerja yang baik, akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Sinamo (2005) menyatakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Organisasi tentu saja mengharapkan para pegawainya memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi tersebut secara keseluruhan.

Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi juga etos kerja seseorang. Menurut Herzberg (dalam Siagian, 1995), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam (terinternalisasi) dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Jadi para pegawai di DUKCAPIL Kab. Sleman lebih termotivasi pada faktor-faktor internal diri mereka sendiri dari pada faktor-faktor eksternal.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniantoro (2008) bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gunungkidul.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian yang dilakukan secara bersama-sama (dengan uji F dan nilai probabilitas) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0.857 atau 85,7% yang berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan instruktif, gaya kepemimpinan konsultatif,

gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif) dan Etos kerja memberikan kontribusi sebesar 85,7% terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, sedangkan 14.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan instruktif, gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif) dan Etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Sedangkan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel Etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000), "*Formulir Penilaian Prestasi Kerja (Kinerja)*", Penerbit: Rosdakarya, Jakarta.
- Abdullah, T (1979). "*Agama, Ethos Kerja, dan Perkembangan Ekonomi*", LP3ES, Jakarta.
- Achmad S. R, (2004), "*Sistem Manajemen Kinerja*", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Anoraga, P. (2009), "*Manajemen Bisnis*". Rineka Cipta, Jakarta.
- Cummings, T.G. and Worley, C.G., (2005), "*Organization and Development and Change*", 8th Edition, New York, South Western: Thomson Corp.
- Harminto, (2006), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kulonprogo*", Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, M.S.P., (2008), "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumorotomo,W. (1994), "*Etika Administrasi Negara*", Cetakan Kedua, Penerbit : PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Muslich (1998), "*Etika Bisnis Pendekatan Substansi dan Fungsional*", Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Cetakan Ke 1, hal 61.
- Ratri, D. D. (2012), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bag. Retail di PT. Propan Raya ICC Cabang Semarang*", UPFE-Universitas Semarang.
- Rahardjo, T., (2005), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Balai Latihan dan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta*", Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Tidak dipublikasikan.
- Sinamo., J.H. (2005), "*Delapan Etos Kerja Profesional, Navigator Anda Menuju Sukses*", Cetakan Kelima, Penerbit: Institut Darma Mahardika, Jakarta.
- Thoha M., (2004), "*Kepemimpinan Dalam Manajemen*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinamo., J.H. (2005), "*Delapan Etos Kerja Profesional, Navigator Anda Menuju Sukses*", Cetakan Kelima, Penerbit: Institut Darma Mahardika, Jakarta.
- Tjahjono, H. K. (2009). *Metode Penelitian Bisnis 1 dan 2*. MM UMY-VSM Yogyakarta.
- Tjahjono, H.K. (2004) *Budaya Organisasional & Balanced Scorecard (Dimensi Teoti dan Praktek)*, Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY)