

**PENGARUH ETOS KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA DINAS PERDAGANGAN PROVINSI  
SULAWESI SELATAN**

**SKRIPSI**



Oleh  
**LUKMAN YUSUF**  
**NIM 105720519715**

**Program Studi Manajemen**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**MAKASSAR**

**2019**

**PENGARUH ETOS KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA DINAS PERDAGANGAN PROVINSI  
SULAWESI SELATAN**



Diajukan untuk Memenuhi Salah satu syarat guna Memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**LUKMAN YUSUF**

**NIM 105720519715**

**Program Studi Manajemen  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2019**

## **PERSEMBAHAN**

“Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk Bapak, Ibu, saudara, dan para sahabat saya yang tercinta yang selalu mendoakan saya, yang telah banyak berkorban dan memotivasi saya dalam menyelesaikan Skripsi Karya Tulis Ilmiah”.



### **MOTTO HIDUP**

“Barang siapa bertawakkal kepada Allah, maka Allah akan memberikan kecukupan padanya dan sesungguhnya Allah lah yang melaksanakan urusan (yang dikehendaki) –nya”

(QS. Ath-Thalaq: 3)

“Kecerdasan bukan tolak ukur kesuksesan, tapi dengan kita menjadi cerdas kita bias menggapai kesuksesan didunia”

(Penulis)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan**

Nama Mahasiswa : **Lukman Yusuf**  
Nomor Stambuk/NIM : **105720519715**  
Program Studi/Jurusan : **Manajemen**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**  
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah di periksa dan diajukan didepan penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, tanggal 22 Oktober 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Oktober 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Si**  
NIDN:0029114904

  
**Dr. Idham Khalid, SE., MM**  
NIDN:0931126134

Mengetahui



Ketua Program Studi

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM.1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **Lukman Yusuf Nim : 105720519715**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 22 Shafar 1441 H/ 22 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Shafar 1441 H  
22 Oktober 2019 M

PANITIA UJIAN

- |                    |   |   |
|--------------------|---|---|
| 1. Pengawas Umum : | Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.<br>(Rektor Unismuh Makassar)  |   |
| 2. Ketua :         | Ismail Rasulong, S.E., M.M.<br>(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)  |  |
| 3. Sekretaris :    | Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M.<br>(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)   |  |
| 4. Penguji :       | 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M.<br>2. Aulia, S.IP, M.M.<br>3. Drs. Sanusi A. M., M.Si<br>4. Asri Jaya, S.E., M.M |  |



Disahkan oleh,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, S.E., M.M**  
 NIDN: 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



## SUTAR PERNYATAAN

Saya bertan datangan dibawah ini:

Nama : Lukman Yusuf  
Stambuk : 105720519715  
Program Studi : Manajemen  
DenganJudul : Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hanya karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan,



Lukman Yusuf



Ketua Program Studi,

Muh. Nur Rasvid, SE., MM  
NBM:1085576

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai mana kala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada ke dua orang tua penulis bapak Muhammad Yusuf dan ibu Ros Tina yang senan tiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudar ku tercinta yang senan tiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, S.E., MM.,selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Bapak Dr. Idhan Khalid, SE., MM selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat di selesaikan.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

Akhirnya, sungguh penuli ssangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fisabilil Haq fastabiqul khairat, Wassalamu alaikum Wr. Wb*

Makassar, 22 Oktober 2019

Lukman Yusuf



## ABSTRAK

LUKMAN YUSUF (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan (dibimbing Oleh Bpk/ibu Idhan Khalid dan Hj. Lilly Ibrahim).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Etos kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling*. Teknik yang digunakan untuk melakukan penelitian ini melalui kuesioner dan obserpasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Penyebaran Kuesioner 62 Apartur Sipil Negara. Data dikumpulkan melalui kuesioner diolah lebih lanjut menggunakan analisis deskriptif dari Spss 22.

hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja



## ABSTRACT

*LUKMAN YUSUF (2019). The Influence of Work Ethics and Leadership Style on the Performance of the Apparatus of the civil state at the departemen of trade of the province of south Sulawesi Province (guided by Mr. Hj. Lilly Ibrahim and Idhan Khalid)*

*The purpose of this study is to analyze and explain the influence of the work ethic and leadership style with the performance of the apparatus of the civil state of this research using quantitative approach of this type of research is the researcher's descriptive sampling technique in this research using Random Sampling method. The techniques used to conduct this research through the questionnaire and obserpasi. This research was conducte using questionnaires 62 of the civil state apparatus. Data collected through the questionnaire further processed using descriptive analysis of spss 22.*

*The results of the study showed that work ethic and leadership style affect the performance of the apparatus of the civil state at the department of trade of the province of south Sulawesi.*

*Keywords: Work Ethics, Leadership Style and Performance*



## DAFTAR ISI

SAMPUL		
HALAMAN JUDUL.....		i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....		ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....		iii
LEMBAR PENGESAHAN .....		iv
SURAT PERNYATAAN.....		v
KATA PENGANTAR .....		vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....		ix
ABSTRACT .....		x
DAFTAR ISI .....		xi
DAFTAR TABEL .....		xiii
DAFTAR GAMBAR .....		xiv
BAB I    PENDAHULUAN.....		1
A. LatarBelakang .....		1
B. RumusanMasalah .....		3
C. TujuanPenelitian .....		3
D. ManfaatPenelelitian .....		4
BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....		5
A. TinjauanTeoritis.....		5
1. ManajemenSumberDayaManusia .....		5
2. EtosKerja.....		11
3. Gaya Kepemimpinan .....		17
4. KinerjaPegawai .....		24
B. PenelitianTerdahulu.....		30

C. Kerangka pikir.....	33
D. Hipotesis.....	35
<b>BAB III    METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	36
C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Uji Instrumen.....	41
G. Metode Analisis Data .....	42
H. Uji Hipotesis.....	45
<b>BAB IV    ★ HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Umum Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan .....	46
B. Landasan Hukum.....	47
C. Maksud dan Tujuan .....	51
D. Visi dan Misi.....	53
E. Karakteristik Responden.....	55
<b>BAB V    KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	80

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu	30
Tabel 3.1	AnalisisDeskriptif	42
Tabel 3.2	KriteriaSkorTanggapanResfondenTerhadapSkor Ideal	44
Tabel 4.1	KarakteristikResfondenMenurutJenisKelamin	55
Tabel 4.2	KarakteristikResfondenMenurutUsia	56
Tabel 4.3	KarakteristikResfondenMenurut Pendidikan	57
Tabel 4.4	Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji VariabelEtosKerja	59
Tabel 4.5	Rekapitulasi Nilai r UntukVariabel Gaya Kepemimpinan	60
Tabel 4.6	Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji VariabelKinerja	60
Tabel 4.7	KoefisienReabilityVariabelEtosKerja ( $x_1$ )	62
Tabel 4.8	KoefisienReability dan Variabel Gaya Kepemimpinan ( $x_2$ )	62
Tabel 4.9	KoefisienReability dan VariabelKinerjaAparatur (y)	63
Tabel 4.10	TanggapanResfondenEtosKerja	64
Tabel 4.11	TanggapanResfonden Gaya Kepemimpinan	68
Tabel 4.12	TanggapanResfondenKinerjaPegawai	72
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.14	Hasil Pengujian (Uji t)	78
Tabel 4.15	Hasil PengujianRegresiSecara Bersama-sama	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaBerfikir

33



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pencapaian keinginan didalam sebuah SDM merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berti kepada satuan kerja secara efektif, efisien, produktif, dan kompetitif. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja aparatur merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan aparatur pemerintah yang propesional, berkualitas dan berkompetensi dalam menjalankan tugasnya.

Sukses atau tidak usaha dalam mencapai tujuan organisasi juga dipengaruhi dengan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan bersangkutan. Untuk memiliki

pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka perlu ditanamkan rasa memiliki organisasi dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dikerjakan oleh masing-masing individu.

Salah satu ukuran bagaimana melihat kondisi sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi organisasi. Aspek etos kerja pegawai lebih dominan untuk diarahkan menangkap persepsi pegawai terhadap aktifitas kerja yang telah dilakukannya. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi secara prinsip akan bekerja lebih untuk sesuatu yang disukainya. Orang yang menyenangi pekerjaannya akan lebih produktif sehingga kinerja dari pegawai tersebut akan meningkat dan juga akan meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Sedarmayanti, 2007).

Ada keterkaitan antara etos kerja dan disiplin kerja dengan dengan kinerja pegawai. Dengan etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki etos kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan pada latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Bagaimana Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Bagaimana menganalisis Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

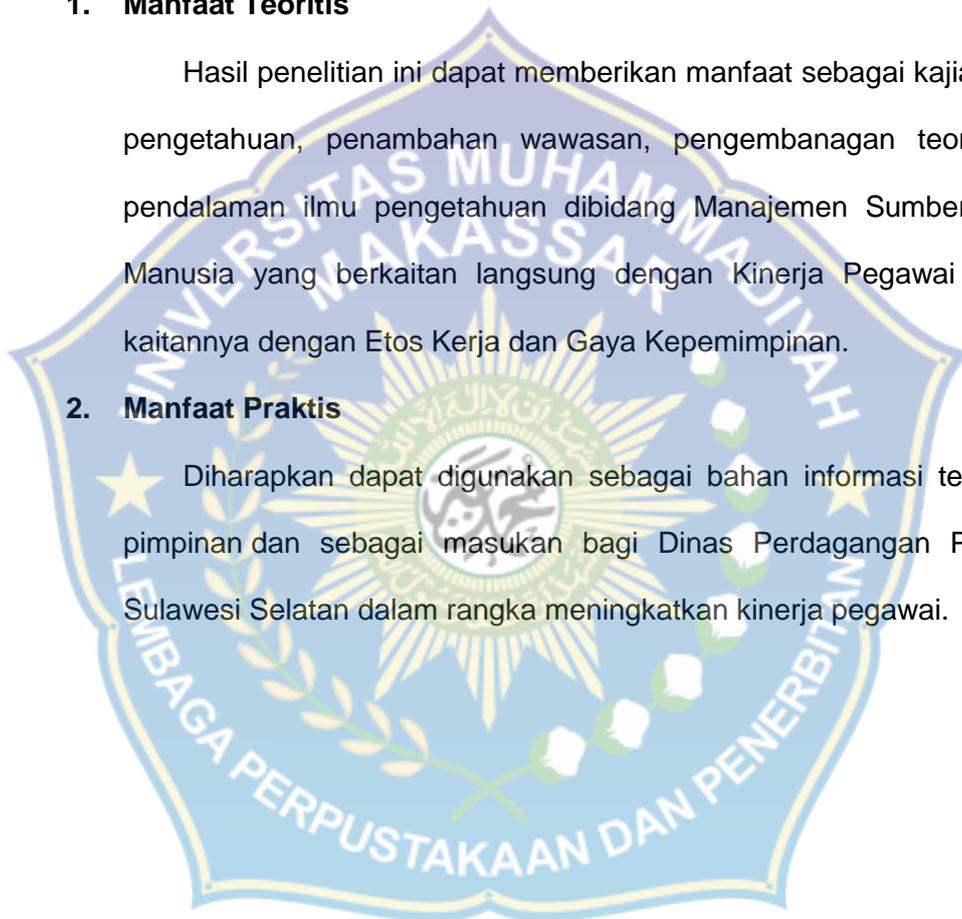
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya dunia dalam bidang manajemen sumber daya manusia secara umum. Adapun manfaat yang diharapkan penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan, penambahan wawasan, pengembangan teori, dan pendalaman ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan langsung dengan Kinerja Pegawai dalam kaitannya dengan Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi terhadap pimpinan dan sebagai masukan bagi Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teoritis

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah hal terpenting dalam sebuah organisasi, berhasil tidaknya organisasi dalam menjalankan perannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia tersebut dalam perannya mengelola organisasi maka semakin berkualitas pula hasil yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi antara lain, fungsi-fungsi manajerial (*managerial functions*) dan operasional (*operational functions*). Perlu diingat kembali, dalam buku manajemen sudah dijelaskan bahwa fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan staf (*staffing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan tingkatan dalam organisasi.

Berdasarkan sumber daya-sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran. Demikian pula, manajemen pada bidang-bidang lainnya melakukan hal yang sama

pada arah yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Untuk memahami betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan yang logis. Siagian (2002 : 2) menyatakan bahwa pendekatan yang logis untuk digunakan antara lain : pendekatan politik, pendekatan ekonomi, pendekatan hukum, pendekatan *sosio cultural*, pendekatan *administratif*, serta pendekatan *teknologikal*.

Pendekatan politik terhadap pemahaman pentingnya manajemen sumber daya manusia berangkat dari keyakinan dikalangan para politisi bahwa asset terpenting yang dimiliki oleh suatu negara adalah sumber daya manusia. Berbagai negara di dunia yang tidak memiliki sumber daya dan kekayaan akan tetapi karena memiliki sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemampuan yang sangat besar yang bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya.

Pendekatan ekonomi merupakan pendekatan yang paling erat hubungannya dengan pemahaman terhadap sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa oleh satuan-satuan ekonomi. Selain itu salah satu kriteria utama yang digunakan mengukur tingkat kesejahteraan ialah tekanan ekonomi.

Oleh karena itu sering digunakan untuk analisis tingkat mikro dalam kaitan itu dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa melihat

manusia hanya sebagai salah satu produksi merupakan persepsi yang kurang tepat.

Pendekatan hukum juga merupakan salah satu indikator kehidupan masyarakat moderen, dimana semakin tingginya kesadaran para warga masyarakat akan pentingnya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing. Semakin meningkatnya kesadaran tersebut dipandang sebagai salah satu akibat positif tingkat pendidikan warga masyarakat.

Instrument utama untuk menjamin keseimbangan tersebut adalah ketentuan-ketentuan hukum. Artinya hak para warga negara dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Begitu pentingnya peraturan hak tersebut sehingga hak bersifat asasi terjamin pula adanya.

Pendekatan sosial budaya sangat penting karena berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia, begitu pula dengan pendekatan administratif merupakan salah satu upaya menjalin hubungan ketergantungan manusia dengan organisasi dalam arti bahwa manusia tidak lagi mungkin mencapai berbagai tujuan tanpa menggunakan jalur organisasi dan sebaliknya setiap organisasi akan mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya tentunya kegiatannya bersifat administratif.

Pendekatan teknilogkal merupakan aplikasi dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang mempunyai dampak yang sangat kuat terhadap manajemen sumber daya manusia, terlepas dari pengaruh negatifnya yakni semakin banyak menggunakan tenaga

mesin, maka semakin banyak pula tenaga manusia yang terabaikan. Namun demikian teknologi ini sangat bermanfaat dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tidak dapat dielakkan dalam era globalisasi dan informasi manajemen pada umumnya.

Siagian (2002 : 6) memiliki bahwa sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya. Bahkan jumlah sumber daya manusia yang banyak tanpa disertai dengan kualitas yang baik, maka akan terjadi beban pembangunan. Kualitas sumber daya manusia menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun non fisik dalam hal ini kecerdasan dan mental.

Kualitas Sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yaitu kualitas fisik dan non fisik. Karena itu, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut untuk dapat meningkatkan kualitas fisik, dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Berdasarkan *The Bank World Report dalam Timpe A Dale*. Jurnal. William Smith (2011:75), pengertian pembangunan sumber daya manusia termasuk didalamnya adalah kesehatan gizi, penurunan fertilitas, peningkatan kemampuan administrasi, penelitian dan teknologi. Meskipun kesehatan dan gizi, penurunan fertilitas dan lain sebagainya termasuk dalam pengertian pengembangan sumber daya manusia.

Akan tetapi Emmenji dalam Timpe Adale Human development Jurnal (2010:77) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia lebih difokuskan pada pendidikan dan latihan.

Selanjutnya Siagian (2002:12) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia sebagai alat maupun tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan segera tenaga tehnik, kepemimpinan, tenaga, administrasi dan upaya ini ditujukan kepada kelompok social untuk memudahkan mereka terlihat dalam system social ekonomi di negeri itu.

Pengertian di atas meletakkan manusia sebagai subjek dan objek pembangunan, karenanya pendidikan dan latihan merupakan aspek yang cukup penting dilakukan dalam jangka pendek untuk memenuhi tenaga kerja terampil, berwawasan luas serta mempunyai visi jauh dan misi ke masa depan.

Dalamhal ini Cushway mengemukakan bahwa kemiskinan, Unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja dan kehidupan poltik yang bebas termasuk pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan merupakan unsur terpenting dalam pengembangannya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2002:182) bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak.

Ada empat aspek yang dicakup dalam pengembangan kualitas manusia sebagai upaya meningkatkan kapasitas mereka menurut Briant dan Gibson (1997:25) yaitu :

- 1) Pembangunan harus memberikan penekanan pada unsur kapasitas (*capacity*) kepada apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tersebut serta energy yang diperlukan untuk itu.
- 2) Pembangunan harus menekankan upaya pemerataan (*equity*) pembangunan yang tidak merata pada berbagai kelompok masyarakat dan akan menghancurkan kapasitas mereka.
- 3) Pembangunan mengandung arti pemberdayaan masyarakat (*empowerment*) yang sekaligus bermakna yang lebih besar kepada pihak rakyat, hasil pembangunan baru cukup bermanfaat bagi masyarakat bila mereka memiliki wewenang yang sepadan dan relevan. Pembangunan harus mengandung upaya peningkatan wewenang kepada kelompok masyarakat yang lemah.
- 4) Pembangunan mengandung pengertian kelangsungan perkembangan (*sustainable*) dan unsur interdependensi diantara berbagai negara di dunia, karena konsep kelangsungan dan kelestarian pembangunan ini, maka kendala sumber daya manusia yang terbatas dan langka akan menjadi pertimbangan utama dalam upaya meningkatkan kapasitas tersebut.

Disisi lain Siagian (2002:35) merumuskan pengembangan sumber daya manusia merupakan tindakan :

- a. Kreasi sumber daya manusia
- b. Pengembangannya

- c. Menyusun struktur insentif (upah) sesuai peluang kerja yang ada.

Ketiga pengertian ini mengandung upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan formal dan latihan dalam pemanfaatan sumber daya manusia, merupakan suatu upaya terencana dalam meningkatkan kinerja individu dan masyarakat suatu negara agar dapat secara aktif menentukan masa depannya.

Dari pengertian di atas, Martoyo menyimpulkan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia yakni secara makro dan mikro. Secara makro, pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pengembangan bangsa, sedangkan secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan pengelola tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum.

## 2. Etos Kerja

### a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002:15).

Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok

masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Hadiran etos kerja antara lain produktivitas dan kualitas kerja. Sebagai dimensi budaya, hadiran etos kerja dapat diukur dengan tinggi atau rendah, kuat (keras) atau lemah.

Ada kalangan yang melihat etos kerja lebih sebagai bagian ekonomi-sosiologi ketimbang sebagai bagian budaya. Asal-usul pendekatan tersebut diuraikan oleh Sediono M.P Tjondronegoro, melalui makalah utama berjudul Ethos Kerja Masyarakat, dalam kongres ilmu pengetahuan nasional V di Jakarta, 3 - 7 September 1991. Dalam uraiannya ditunjukkan, bahwa ada hubungan saling mempengaruhi antara kondisi social ekonomi dengan etos suatu masyarakat.

Harsono & Santoso (2006) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan (Sinamo, 2011: 89).

Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Chaplin dalam Ruby Cahyadi (2013:4) menyatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan

melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Menurut Ramli dan Mukhlis (2013:101) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap dan keyakinan.

#### **b. Langkah-langkah Pengembangan Etos Kerja**

Usaha untuk mengembangkan etos kerja produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan. Untuk itu dapat ditempuh berbagai langkah seperti:

1. Peningkatan produktivitas melalui penumbuhan etos kerja, dapat dilakukan lewat pendidikan yang terarah. Pendidikan harus mengarah kepada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan bercirikan inisiatif, kreatif, berani mengambil resiko, sistematis dan skeptis.
2. Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan berbagai keahlian dan keterampilan serta sekaligus dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, kualitas dan efisiensi kerja. Berbagai pendidikan kejuruan dan politeknik perlu diperluas dan ditingkatkan mutunya.

3. Dalam memajukan dan meningkatkan pembangunan sebaiknya nilai budaya Indonesia terus dikembangkan dan dibina guna mempertebal rasa harga diri dan kebangsaan dan memperkokoh kesatuan.
4. Disiplin nasional harus terus dibina dan dikembangkan untuk memperoleh rasa sikap mental manusia yang produktif.
5. Menggalakkan partisipasi masyarakat, meningkatkan dan mendorong agar terjadi perubahan dalam masyarakat tentang tingkah laku, sikap serta psikologi masyarakat.
6. Menumbuhkan Motivasi Kerja, dari sudut pandang pekerja, kerja berarti pengorbanan, baik itu pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya, sementara itu upah merupakan ganti rugi dari seluruh pengorbanannya itu. Padahal pada dasarnya kerja paling tidak mempunyai tiga fungsi; yaitu memberikan kesempatan kepada orang mengembangkan bakatnya, agar orang bisa mengatasi rasa egoisnya dengan jalan bergabung bersama orang lain untuk melaksanakan tugas bersama, dan menghasilkan barang dan jasa yang perlu untuk kehidupan yang layak. Dengan menumbuhkan motivasi seperti itu maka sikap pekerja yang beranggapan bahwa kerja adalah suatu pengorbanan dapat dihindarkan dan nantinya akan dihasilkan manusia pekerja yang betul-betul produktif.

**c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal (Djanjendra, 2012), yaitu:

### 1) Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

### 2) Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki system orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan

hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

**d. Indikator Etos Kerja**

menurut Sinamo (2011) Indikator etos kerja profesional antara lain:

- 1) Kerja adalah rahmat  
Harus bekerja penuh syukur dan tulus
- 2) Kerja adalah amanah  
Harus bekerja penuh dengan integritas
- 3) Kerja adalah panggilan  
Harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab
- 4) Kerja adalah aktualisasi  
Harus bekerja dengan penuh semangat
- 5) Kerja adalah ibadah  
Harus bekerja serius dengan penuh pengabdian
- 6) Kerja adalah seni  
Harus bekerja kreatif penuh suka cita
- 7) Kerja adalah kehormatan  
Harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan
- 8) Kerja adalah pelayanan  
Harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati

### 3. Gaya Kepemimpinan

#### a. Gaya Kepemimpinan

Kreitner dan Kinicki mengungkapkan bahwa kepemimpinan atau leasership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh social dimana pemimpin mengusahakan partisipasi suka rela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktifitas yang tinggi.

Satu pendapat mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain. Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sama halnya dengan beberapa pemimpin yang telah disebutkan diatas menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan apa yang telah dipelajarinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Seorang pemikir terkemuka dalam gerakan mutu, Crosby, menyatakan setuju bahwa kepemimpinan dapat dipelajari. Menurutnya, kepemimpinan itu sama dengan menjadi seorang eksekutif, Crosby berpendapat

bahwa ciri penting menjadi seorang eksekutif adalah terbuka, konstan, dan belajar terus menerus.

Dalam sudut pandang lain, Chung dan Megginson mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Banyak orang yang memiliki pendapat yang sama dengan pendapat ini, baik yang dari kalangan praktis maupun para teoritis sekalipun. Hal ini terbukti dari buku-buku tentang manajemen dan kepemimpinan yang mendukung pendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu kecenderungan disini, kalau kepemimpinan hanya mencakup dapat memengaruhi orang lain untuk beraktivitas, bahwa suatu kegiatan kepemimpinan dapat dilakukan tanpa belajar.

Beberapa hasil penelitian dan mitologi tentang kepemimpinan menyatakan bahwa karakteristik terpenting bagi seorang pemimpin adalah karisma. Webster memberikan pendapat tentang karisma adalah suatu daya tarik seseorang dalam kepemimpinan yang menimbulkan kesetiaan tersendiri dari rakyat atau semangat tinggi bagi seorang negarawan atau komandan militer. Tidak semua pemimpin yang dapat mengarahkan para anggotanya dan memiliki kesetiaan yang sepenuhnya kepada pemimpinnya. Kalau memang ini yang dijadikan sebagai ukuran keberhasilan pemimpin, maka dapat dikatakan tidak semua pemimpin berhasil dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.

Secara kenyataan dapat dilihat bahwa banyak perusahaan besar maupun kecil berhasil mencapai kinerja tinggi di pimpin oleh pemimpin yang berkarisma. Di era modern ini banyak yang setuju dengan tokoh-tokoh berkarisma, seperti Martin Luther King Jr, John F. Kennedy, Ronald Reagan, dan Mikhael Gorbachev. Menjadi suatu pertanyaan di sini, apakah seorang yang berkarisma tinggi selalu berhasil dalam memimpin organisasi. Kalau ya, kenapa tidak di setiap organisasi dipilih saja pemimpin yang berkarisma tinggi, yang penting dapat mensejahterakan para anggotanya. Misalnya, memilih pemimpin negara atau kepala daerah yang berkarisma tinggi, kalau memang dapat mensejahterakan rakyatnya. Tetapi, jawabannya tidak selamanya, karena banyak pemimpin yang di anggap memiliki karisma tinggi juga mengalami kegagalan dalam mengololah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Suatu hal yang dapat di jadikan sebagai pertimbangan tentang beberapa karakter seseorang pemimpin dengan memerhatikan kemampuan berkomunikasi, kecerdasan, dan memiliki visi yang jelas (Gibson, et.al). Keahlian berkomunikasi sangat diperlukan dalam organisasi, seorang pemimpin harus dapat menyampaikan perintah pekerjaan dengan baik kepada para bawahannya. Demikian pula, seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi secara jelas tentang keberadaan organisasi kepada para anggotanya. Pengetahuan tentang komunikasi adalah suatu yang dapat di pelajari.

Karakteristik kepemimpinan yang terakhir pada bagian ini adalah pemimpin memiliki visi yang jelas. Seorang pemimpin yang berhasil bila memiliki kejelasan tentang kemana ia membawa organisasi yang ia pimpin. Kejelasan visi akan menunjukkan perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, suatu organisasi akan memiliki ciri khusus yang tidak dimiliki organisasi lain. Dapat dikatakan bahwa visi akan menggambarkan aspirasi-aspirasi kinerja tinggi yang akan mudah terwujud melalui sasaran yang ditentukan setiap organisasi melalui strategi dan implementasi program-program kinerja.

Lebih jauh, Robert L. Swiggett, mantan ketua Kollmorgen Corporation mengemukakan bahwa tugas seorang pemimpin adalah menciptakan visi. Oleh karena itu terdapat pada semua lini dan bidang manajemen. Memahami visi bukanlah tugas pemimpin semata, melainkan juga harus dipahami oleh setiap anggota organisasi. Apa yang dikatakan oleh Mark Leslie, tidak ada visi maka tidak akan ada kegiatan bisnis. Demikian pula Joe Nevin, menggambarkan seorang pemimpin adalah sebagai pelukis visi dan arsitek perjalanan organisasi. Begitu pentingnya visi dalam mengatur perjalanan organisasi, sehingga timbul pertanyaan, apa sebenarnya visi itu? Visi adalah suatu bayangan pemikiran mengenai kemungkinan kondisi organisasi yang diharapkan dimasa yang akan datang. Di dalam visi akan terpancar nilai-nilai yang diyakini oleh setiap pemimpin atas apa yang dia inginkan terjadi

dimasa akan datang. Visi yang baik adalah visi yang melahirkan sesuatu yang khas atau unik.

#### **b. Unsur-unsur Kepemimpinan**

Dari beberapa pengertian kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut,ada empat unsur dalam kepemimpinan antara lain,(1) kumpulan orang, (2) kekuasaan, (3) memengaruhi, dan (4) nilai.

##### **1. Kumpulan Orang**

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pimpinan. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Demikian pula, wewenang seorang pemimpin ditentukan oleh kepatuhan para pengikut untuk melaksanakan arahan dan perintah pemimpin. Semakin dilaksanakannya dengan baik arahan dan arahan pemimpin oleh para pengikut maka semakin besar wewenang pimpinan untuk mengatur para pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.

##### **2. Kekuasaan**

Pada unsur ini ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan

tugasnya. Kekuasaan ini merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi, para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi. Ada lima dasar kekuasaan yang dimiliki pemimpin, antara lain kekuasaan menghargai, kekuasaan memaksa, kekuasaan sah, kekuasaan rujukan, dan kekuasaan keahlian. Semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki pemimpin, maka semakin besar potensinya menjadi pemimpin yang efektif.

### 3. Memengaruhi

Unsur ketiga dari kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya. Pada unsur ini sangat dibutuhkan bagai mana keahlian pemimpin untuk memengaruhi para anggota organisasi. Meskipun sebenarnya pada unsur ini menekankan pada pengikut, inspirasi juga dibutuhkan dari pimpinan. Para pemimpin memiliki kualitas daya tarik yang dapat menimbulkan kesetiaan, pengabdian, dan keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin.

#### 4. Nilai

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai. James Mc Gregor, dalam Stoner mengatakan bahwa pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenal sebagai penjahat, atau lebih jelek lagi. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin

##### c. Indikator gaya kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut:

##### 1. sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan sifat atau ciri-ciri didalamnya.

## 2. Kebiasaan

Kebiasaan kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

## 3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

## 4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, daya tahan dan keberanian.

## 5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin seorang pemimpin menentukan keberhasilan yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

## 4. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, (Tika, 2006).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Seperti yang disampaikan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

### 1) Evaluasi Antara Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang berupa hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (job transferring) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

### 2) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu melakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaan akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

### 3) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu di pelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari

individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan keputusan manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

### c. Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerja dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerja dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerja tertentu.

#### 1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan pekerjaan tersebut dapat diketahui

jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerja.

## 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerja tersebut.

## 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

#### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

#### d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

##### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak kesalahan.

##### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengenai pengaruh etos kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai atau penelitian sejenisnya. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan mempunyai nilai positif terhadap kinerja pegawai.

**Daftar Tabel 2.1**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Peneliti</b>	<b>Hasil Peneliti Terdahulu</b>
Putri Mauliza (2016)	Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Setra Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh	Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi dianggap mampu memediasi etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja para pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan ditingkatkan sehingga berimplikasi pada pencapaian kinerja organisasi.

Lanjutan Daftar Tabel 2.1

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti Terdahulu
Ruby Cahyadi (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bangka Belitung	Bahwa pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta, pengujian secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
Marsyaf Rinaldi (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Banda Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu	Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Situasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Banda Penanggulangan Bencana Kopta Palu

Lanjutan Daftar Tabel 2.1

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti Terdahulu
Mohammad Ulinnuha (2018)	Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik	pengaruh etos kerja dan budaya Organisasi akan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F diperoleh bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ( $5,186 > 3,16$ ) dan taraf signifikansinya adalah 0,09, kebermaknaan ini berarti bahwa kedua variabel independen etos kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan variabel kinerja di PT. AJBS Kota Gresik.
Andika Ardiansyah (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (persero) KC Pematangsiantar	Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F, terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana $F_{hitung}$ sebesar $28,225 > F_{tabel}$ ( $0,05; 2 \text{ vs } 38$ ) sebesar 3,24 atau dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka $H_0$ ditolak artinya gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan .

### C. Kerangka Pikir

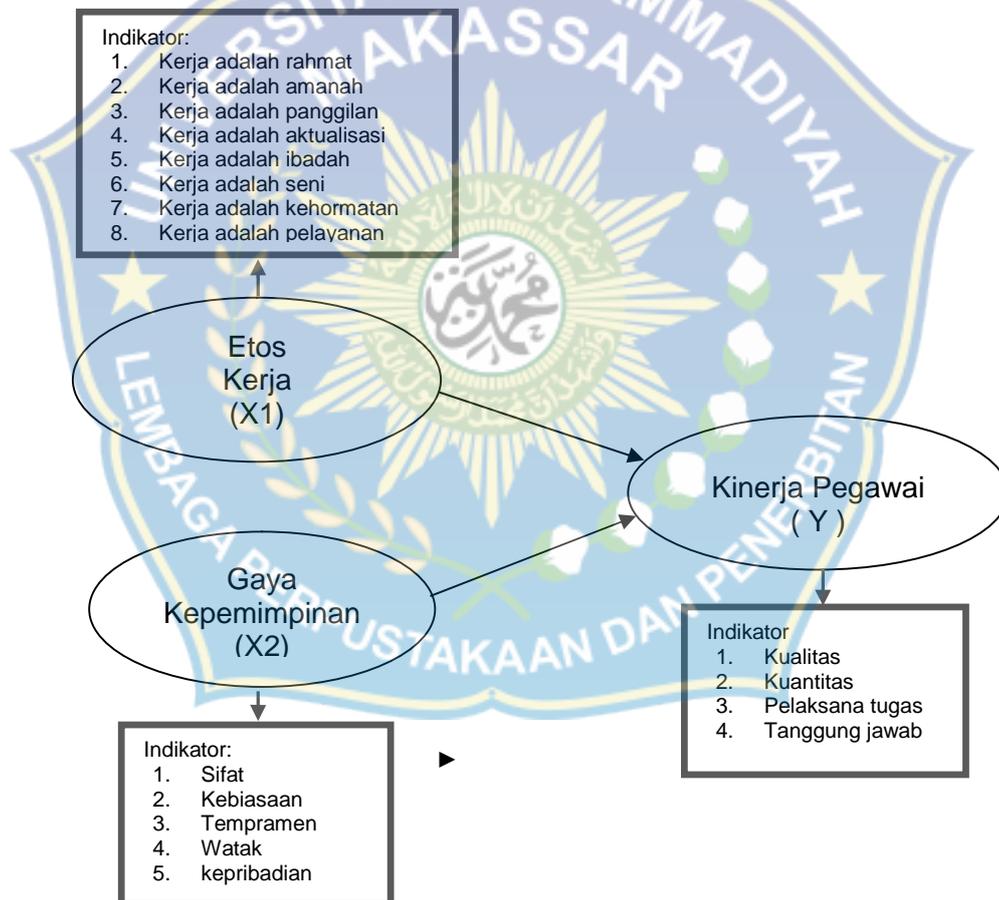
Uma sekarang dalam bukunya Business Research mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan pradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir. Langkah-langkah dalam menyusun kerangka pemikiran pada Pengaruh Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan membuahkan hipotesis ditunjukkan pada gambar 2.1.

Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan. (Suriasumantri,

2010). Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan sesama ilmuwan, adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

### C. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori kerangka pemikiran, maka penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

H<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

H<sub>3</sub> : Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan adalah variabel yang bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengarah pada satu disiplin ilmu yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam lingkup Pengaruh Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan metode statistic untuk menguji hipotesis. Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status ataupun sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa yang akan datang tujuannya adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi.

#### B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 2 bulan dari bulan Mei-Juni 2019. Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Alamat Jl. Manunggal 22 No. 40, Maccini Sombala, Tamalate, Kota Makassar.

#### C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

##### 1. Etos Kerja (X1)

Menurut (Sukardewi, 2013:3), "Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja". Etos kerja adalah semangat kerja

yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipancarkan keluar, sehingga memancarkan citra positif atau negatif.

menurut Sinamo (2011) Indikator etos kerja profesional antara lain:

- 1) Kerja adalah rahmat
- 2) Kerja adalah amanah
- 3) Kerja adalah panggilan
- 4) Kerja adalah aktualisasi
- 5) Kerja adalah ibadah
- 6) Kerja adalah seni
- 7) Kerja adalah kehormatan
- 8) Kerja adalah pelayanan

## **2. Gaya Kepemimpinan (X2)**

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah tipe dan pendekatan pimpinan organisasi dalam satuan unit kerja dalam melakukan kegiatan dan mengarahkan bawahannya, terutama pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Temperamen
- 4) Watak

5) Kepribadian

### 3. Kinerja (Y)

Hasil kerja yang dicapai setelah melakukan seluruh tindakan dalam pemenuhan kedisiplinan dan kepemimpinan pada instansi tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung Jawab

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuliatas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 173 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

“Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto, S. (2002:120) mengemukakan bahwa: untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Memperhatikan pernyataan diatas karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (random sampling). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi = 173 Orang

d = Presisi (Ditetapkan 10%)

Berdasarkan rumus tersebut di peroleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{173}{173 \cdot 0,1^2+1} = \frac{173}{2,8} = 62 \text{ responden}$$

62 responden dengan persentase (%) sebesar 35%

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting), pada metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan *sumber primer* dan *sumber sekunder*. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.

### 2. Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas pengamatan terhadap suatu objek secara cermat dan langsung dilokasi penelitian, serta mencatat secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Pendapat lain mengatakan bahwa arti observasi adalah suatu tindakan atau proses mengamati sesuatu atau seseorang dengan cermat untuk mendapatkan informasi atau membuktikan kebenaran suatu penelitian.

#### **F. Uji Instrumen**

Data yang diperoleh kemudian diolah untuk membuktikan suatu hipotesis, apakah hipotesis itu benar atau tidak, adapun cara yang dilakukan penulis untuk mengelola data adalah sebagai berikut :

##### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan pearson antar skor butir pertanyaan dengan skor konstrukur atau variabel. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika nilai  $r$  hasil  $>$   $r$  table.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Untuk mengukur uji reliabilitas dengan

menggunakan uji statistic cronbach's Alpha. Suatu konstrukstur atau variabel dinyatakan reliable jika nilai cronbach's alpha  $> r_{\text{-tabel}}$

## G. Metode Analisis Data

Data-data yang telah ada dianalisis secara kuantitatif, yaitu dengan menggunakan sistem model statistik dalam program komputer (SPSS 22).

Dengan metode analisis sebagai berikut :

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh deskripsi etos kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket dengan menggunakan skala *likert*. skala pengukuran ini digunakan untuk mengklasifikasi variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan langkah selanjutnya (Saifuddin Azwar, 2012: 37). Pembuatan alat ukur ini menggunakan skala likert yang menjadi lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) yang akan dipilih oleh responden dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut.

Pilihan responden	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Adapun hasil kuesioner nantinya akan disajikan dalam tabel tabulasi, dan untuk menjelaskan seberapa besar persentase (%) skor aktual terhadap variabel yang diteliti, maka akan dicari atau dihitung melalui persamaan (rumusan) sebagai berikut :

a. Skor Aktual

Diperoleh dari jawaban seluruh responden, rumusannya :

Skor Aktual = Total skor pernyataan atas seluruh jawaban

b. Skor Ideal

Untuk lebih jelasnya mengenai perhitungannya, maka dapat dilihat melalui rumusan persamaan sebagai berikut :

Skor Ideal = Bobot Skor Tertinggi x Jumlah responden

c. Persentase (%) Skor Aktual

Persentase (%) Skor Aktual merupakan rumus yang digunakan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui persamaan di sebagai berikut :

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Penentuan tentang mengacuh pada skor digunakan yaitu banyak kelas interval dari angka satu sampai lima. Angka satu merupakan data terkecil yang besarnya 0%-20 %, angka dua yang besarnya 21%-40%, angka tiga yang besarnya 41%-60%, angka empat 61%-80% sedangkan data terbesar diperoleh dari

angka lima yang besarnya 81%-100%, maka untuk menganalisis masing-masing item dapat dilihat pada tabel 3.2 adalah sebagai berikut :

### Kriteria Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

Interval %	Kriteria
0 – 20	Sangat Tidak Setuju
21 – 40	Tidak Setuju
41 – 60	Ragu-ragu
61 – 80	Setuju
81 – 100	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono (2017:137)

## 2. Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi berganda, Teknik ini digunakan untuk menentukan ada tidaknya hubungan fungsional antara variable  $X_1$  (Etos Kerja),  $X_2$  (Gaya Kepemimpinan), dan  $Y$  (Kinerja). (Sugioyono,2012:132).

Model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \text{Intercept} + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

- $Y$  = Kinerja Pegawai
- = *Intercept/ Konstanta*
- = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Variabel bebas (Etos Kerja)
- $X_2$  = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan)
- $e$  = Error/ variable pengganggu

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat bermakna atau tidak, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

### 2. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat, dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 22.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu SKPD Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang dibentuk berdasarkan peraturan organisasi dan kata kerja Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah menindak lanjuti RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan 2015-2019 dengan menjabarkan ke dalam dokumen perencanaan SKPD dalam bentuk dokumen rencana strategis (Renstra) Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2015-2019 yang disusun berdasarkan tahapan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan (Stakeholder). Dengan demikian Renstra ini menjadi dasar penyusunan usulan kebijakan umum APBD (KUA), Rencana kerja (Renja) serta prioritas dan plafon anggaran (PPA) setiap tahunnya untuk sektor perdagangan, dengan tetap memperhatikan perusahaan lingkungan strategis yang terjadi baik lingkungan eksternal maupun internal.

Sebagai dokumen perencanaan, Renstra Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, juga berfungsi sebagai tolak ukur kinerja penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan disektor Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan untuk kurun waktu 2015-2019. Hal ini sesuai dengan aturan INPRES No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dengan demikian komitmen dan konsistensi penyelenggara pemerintah terhadap Restra menjadi sangat penting untuk mengukur Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dalam hal ini Dinas Perdagangan Provinsi dan kredibilitas penyelenggara pemerintah.

## B. Landasan Hukum

Landasan hokum penyusunan Renstra Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan 2013-2019:

- a. Undang-undang Nomor 47 Prp. Tahun 1960 tentang pembentukan daerah tingkat 1 Sulawesi Tenggara dan Daerah Tingkat 1 Sulawesi Utara Tengah (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 1960 Nomor 151, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 2012). Undang-undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 1964 tentang pembentukan daerah tingkat 1 Sulawesi Tenggara dan Daerah Tingkat 1 Sulawesi Tengah dengan mengubah Undang-undang Nomor 47 Prp. Tahun 1960 tentang pembentukan Daerah tingkat 1 Sulawesi Tenggara dan Daerah Tingkat 1 Sulawesi Tengah menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik 2687).
- b. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang system perencanaan pembangunan nasional (lembaga Negara republik Indonesia tahun 2004 nomor 104, tambahan lembaran Negara republic 4421).
- c. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah (lembaga Negara republik Indonesia tahun 2014 nomor 244, tambahan lembaga Negara republic Indonesia nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan undang-undang nomor 9 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah (lembaran Negara republik Indonesia tahun 2015 nomor 58 tambahan lembaga Negara republik Indonesia nomor 5679).

- d. Undang-undang nomor 53 tahun 2004 tentang pembangunan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah (tambahan lembaga Negara republik indonesia tahun 2014 nomor 126, tambahan lembaga Negara republik Indonesia nomor 4438).
- e. Undang-undang Nomor 17 tahun tentang rencana pembangunan jangka menengah nasional (lembaran Negara republik Indonesia tahun 2007 nomor 68, tambah lembaran Negara republik Indonesia nomor 4700).
- f. Undang-undang Nomor 26 tahun 2007 tentang peraturan ruang (lembaran Negara republik Indonesia tahun 2007 nomor 68, tambahan lembaran Negara republik Indonesia nomor 4725).
- g. Peraturan pemerintah Nomor 6 tahun 1988 tentang kordinasi kegiatan instansi vertikal di daerah (lembaran Negara republik Indonesia tahun 1988 nomor 10, tambahan lembaran Negara republik Indonesia nomor 3373).
- h. Peraturan pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah (lembaran Negara republik Indonesia tahun 2005 nomor 140, tambahan lembaran Negara republik Indonesia nomor 4578).
- i. Peraturan pemerintah Nomor 79 tahun 2007 tentang pedomoan pembinaan pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah (lembaran Negara republik Indonesia tahun 2005 nomor 165, tambahan lembaran Negara republik Indonesia nomor 4593).
- j. Peraturan pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintah antara pemerintah, pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten kota (lembaran Negara republic Indonesia

- tahun 2007 nomor 82, tambahan lembaran Negara republik Indonesia nomor 4737).
- k. Peraturan pemerintah Nomor 6 tahun 2008 tentang pedoman evaluasi penyelenggara pemerintah daerah (lembaran Negara republik Indonesia tahun 19, tambahan lembaran Negara republik Indonesia nomor 4815).
  - l. Peraturan pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang tahapan. Tata cara penyusunan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan daerah (lembaran Negara republik Indonesia nomor 4817).
  - m. Peraturan presiden republik Indonesia Nomor 1 tahun 2007, tentang pengesahan, pengundangan dan penyebarluasan peraturan perundang-undangan.
  - n. Peraturan presiden republik Indonesia Nomor 55 tahun 2011 tentang rencana tata ruang (RTR) maminasata.
  - o. Peraturan menteri dalam negeri Nomor 54 tahun 2010 tentang perubahan peraturan pemerintah nomor 8 tahun 2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan daerah.
  - p. Peraturan daerah provinsi Sulawesi selatan nomor 2 tahun 2008 tentang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi Sulawesi selatan (lembaran daerah provinsi Sulawesi selatan tahun 2008 nomor 2 tambahan lembaran Sulawesi selatan nomor 235).
  - q. Peraturan daerah provinsi Sulawesi selatan Nomor 10 tahun 2008 tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah provinsi Sulawesi selatan

- tahun 2008-2028. (lembaran daerah provinsi Sulawesi selatan tahun 2008 nomor 2, tambahan lembaran daerah provinsi Sulawesi selatan nomor 243).
- r. Peraturan daerah provinsi Sulawesi selatan Nomor 9 tahun 2009 tentang rencana tata ruang wilayah daerah provinsi Sulawesi selatan (lembaran daerah provinsi Sulawesi selatan tahun 2009).
- s. Peraturan daerah Sulawesi selatan Nomor 2 tahun 2010 tentang system perencanaan pembangunan daerah (lembaran daerah provinsi Sulawesi selatan tahun 2010 nomor 2 tambahan lembaran daerah provinsi Sulawesi selatan nomor 252).
- t. Peraturan daerah provinsi Sulawesi selatan Nomor 9 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan daerah nomor 10 tahun 2013 tentang rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) provinsi Sulawesi selatan tahun 2013-2018.
- u. Peraturan daerah provinsi Sulawesi selatan Nomor 10 tahun 2016 tentang pembukaan dan susunan pangkat daerah.
- v. Peraturan gubernur Sulawesi selatan Nomor 95 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata cara kerja dinas perdagangan provinsi Sulawesi selatan tahun anggaran 2016 (berita daerah provinsi Sulawesi selatan tahun 2016 nomor 95).
- w. Peraturan gubernur Sulawesi selatan Nomor 80 tahun 2017 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis balai standaritas dan pengendalian mutu pada dinas perdagangan provinsi Sulawesi selatan (berita daerah provinsi Sulawesi selatan tahun 2017 nomor 80).

- x. Peraturan gubernur Sulawesi selatan Nomor 81 tahun 2017 tentang organisasi dan tata kerja pelaksanaan teknik balai pendidikan dan pelatihan ekspor daerah pada dinas perdagangan provinsi Sulawesi selatan tahun 2017 nomor 81.
- y. Peraturan gubernur Sulawesi selatan Nomor 82 tahun 2017 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis balai pelayanan logistik perdagangan provinsi Sulawesi selatan (berita daerah provinsi Sulawesi selatan tahun 2017 nomor 82).

### **C. Maksud dan Tujuan**

Penyusunan renstra dinas perdagangan provinsi Sulawesi selatan tahun 2014-2019 dimaksudkan untuk menghasilkan rumusan strategi, arah kebijakan dan program pembangunan secara terarah, efektif, efisien dan terpadu dalam mendorong terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan dalam RPJMD Sulawesi selatan tahun 2014-2019.

Maksud lain dari penyusunan renstra dinas perdagangan provinsi Sulawesi selatan ini adalah untuk tersedianya sebuah dokumen yang menggambarkan kondisi masa depan Sulawesi selatan pada tahun 2019, khususnya sector perdagangan yang hendak diwujutkan serta upaya-upaya yang akan ditempuh, dokumen ini dimaksudkan untuk menjadi bahan sosialisasi tujuan dan saran pembangunan yang hendak dicapai hingga tahun 2018 dan arah kebijakan serta program prioritas yang akan dijalankan untuk mencapainya.

Tujuan menyusun renstra dinas perdagangan provinsi Sulawesi selatan tahun 2014-2019 adalah untuk.

- a. Menjabarkan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan serta program gubernur dan wakil gubernur Sulawesi selatan ke dalam arah kebijakan dan program pembangunan yang lebih rinci, terarah, terukur dan dapat dilaksanakan selama tahun 2014-2019, sebagaimana tertuang dalam RPTMD Sulawesi selatan.
- b. Menyediakan satu rujukan resmi bagi unit kerja dinas perdagangan provinsi Sulawesi selatan, dalam menentukan prioritas program dan kegiatan pembangunan yang akan dilaksanakan dengan sumber dana APBD dan APBN serta sumber dana lainnya yang dalam pelaksanaannya dikordinasikan oleh gubernur.
- c. Untuk mempermudah dalam mengukur kinerja dan mengevaluasi kinerja setiap unit kerja dilingkungan dinas perdagangan provinsi Sulawesi selatan.
- d. Menciptakan tata yang baik, sehingga terwujud kondisi yang aman dan kondusif dalam melaksanakan pembangunan yang berkelanjutan.
- e. Membangun kebersamaan melalui kerjasama dan kemitraan pembangun antara tingkatan pemerintahan mulai dari pemerintahan daerah swasta dan masyarakat.
- f. Acuan penyusunan rencana kerja (renja) setiap tahun selama tahun 2014-2019.
- g. Tolak ukur penilaian keberhasilan kepada dinas perdagangan provinsi Sulawesi selatan dalam melaksanakan pembangunan sesuai dengan tugas, kewenangan, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mewujudkan visi, misi dan program.

- h. Instrumen pelaksanaan fungsi pengawasan Dprd dalam mengendalikan penyelenggara pembangunan daerah dan menyalurkan aspirasi masyarakat sesuai dengan prioritas dan sasaran program pembangunan yang ditetapkan dalam RPJMD.

#### **D. Visi dan Misi Organisasi**

Dinas Perdagangan Sulawesi Selatan sebagai bagian integral pemerintah provinsi Sulawesi selatan, tentunya dituntut peran untuk mewujudkan visi dan misi pembangunan pemerintah provinsi Sulawesi selatan tersebut dengan mempertimbangkan potensi, permasalahan, tantangan, dan peluang serta isu-isu strategi, maka visi dinas perdagangan provinsi Sulawesi selatan tahun 2014-2019 adalah sebagai berikut: **“Terwujudnya Perdagangan Sulawesi Selatan yang Inovatif dan Berdaya Saing, Sebagai Simpul Jejering Perdagangan Nasional “**

Untuk mencapai visi tersebut, disusun Misi dinas perdagangan Sulawesi selatan dalam kurun waktu 2014-2019 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi dan kelancaran distribusi perdagangan dalam negeri.
2. Meningkatkan ekspor, pengendalian impor dan membuka hubungan kerja sama perdagangan internasional.
3. Meningkatkan perlindungan konsumen, pengawasan barang beredar, jasa dan tertip niaga.
4. Meningkatkan citra produk dan akses pasar dalam dan luar negeri.
5. Mewujudkan standarisasi ukuran, produk dan jasa serta pengembalian mutu.

6. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelaku usaha yang berdaya saing.
7. Meningkatkan sumber daya aparatur yang inovatif, profesional.



## E. Karakteristik Responden

### a. Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	35	56.5	56.5	56.5
	perempuan	27	43.5	43.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data Responden Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden mayoritas laki-laki yaitu 35 orang (56,5) dan 27 orang responden perempuan (43,5).

## b. usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	6	9.7	9.7	9.7
31-40	26	41.9	41.9	51.6
41-50	12	19.4	19.4	71.0
51-60	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data Responden Tahun 2019

Pada tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden menurut usia tertinggi/terbanyak berada pada rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang atau 41,9% dan rentang usia 51 – 60 tahun sebanyak 18 orang atau 29,0% dan rentang usia 41 – 50 tahun sebanyak 12 orang atau 19,4% dan rentang usia 20 – 30 tahun sebanyak 6 orang atau 9,7%. Hal ini tentunya berpengaruh pada keberhasilan upaya pengembangan pegawai.

### c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid s2	15	24.2	24.2	24.2
s1	38	61.3	61.3	85.5
Sma	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data Responden Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan Sulawesi Selatan berpendidikan S1 sebanyak 38 orang atau 61,3% dan berpendidikan S2 sebanyak 15 orang atau 24,2%. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan pegawai Aparatur Sipil Negara sudah mulai berjalan dan mengalami peningkatan karena pegawai sadar akan pentingnya tingkat pendidikan terutama dalam hal pengembangan karir mereka.

### 3. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis yang di terapkan dalam penelitian ini adalah uji validasi dan reabilitas, serta uji asumsi klasik. Analisis regresi terhadap variabel-variabel penelitian akan dilaksanakan apabila pengujian persyaratan analisis menyatakan bahwa masing-masing variabel layak untuk dianalisis dalam bentuk persamaan regresi, analisis regresi juga sekaligus merupakan pengujian

hipotesis penelitian. Pengujian persyaratan analisis apabila mensyaratkan bahwa variabel-variabel tidak dapat dilakukan bentuk analisis regresi, maka secara otomatis analisis regresi dalam penelitian tidak dapat dilakukan, uji persyaratan analisis yang dilakukan diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas mengolah data mentah yang telah diperoleh dari hasil kuesioner, dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Hasil pengolahan data peneliti dikemukakan:

##### a.) Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran data itu mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian, Validasi merupakan suatu criteria yang dijadikan tolak ukur untuk menunjukkan tingkat kesalahan suatu alat pengukuran data.

Instrument penelitian dikatakan valid atau sah, apabila instrument yang digunakan untuk menggali suatu data yang mempunyai validitas tinggi dan sebaiknya. Penelitian pengujian validitas instrument atau alat pengukur data yang digunakan rumus korelasi data person product moment.

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien butir ( $r$ -hitung) untuk 10 butir instrument (kuesioner) dengan sampel sebanyak 62 orang ( $n=62$  orang), dengan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$ -tabel 0,250 artinya bila  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel, maka butir kuesioner tersebut tidak valid, dan apabila  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, maka butir kuesioner tersebut dapat digunakan (valid). Melalui perhitungan statistik untuk masing-masing variabel (terlampir) bahwa nilai

r-hitung yang diperoleh lebih besar dari r-tabel, maka dapat dikatakan semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk diuji validitas instrument setiap variabel, disajikan pada tabel berikut:

#### 1). Variabel Etos Kerja (X1)

Nilai-nilai koefisien dan uji validitas untuk Variabel Etos Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel 4.4 terlampir sebagai berikut:

Tabel 4.4 Rekapitulasi nilai r untuk validitas variabel Etos Kerja

Butir Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keputusan
X1.1	0,250	0,622	Valid
X1.2	0,250	0,456	Valid
X1.3	0,250	0,432	Valid
X1.4	0,250	0,448	Valid
X1.5	0,250	0,444	Valid
X1.6	0,250	0,387	Valid
X1.7	0,250	0,438	Valid
X1.8	0,250	0,462	Valid
X1.9	0,250	0,499	Valid
X1.10	0,250	0,438	Valid

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Pada tabel 4.4: Nilai r-hitung dilihat pada kolom Cronbach's Alpha if item Deleted nilai setiap kuesionernya melebihi nilai t-tabel. Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk diuji validitas instrument variabel Etos Kerja (X1) yang diperoleh lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrument sebanyak 10 butir pertanyaan dinyatakan valid.

#### 2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Nilai-nilai koefisien dari uji validitas untuk Gaya Kepemimpinan (X2) dapat dilihat pada tabel 4.5 terlampir sebagai berikut.

Tabel 4.5 Rekapitulasi nilai r untuk uji Validasi variabel Gaya Kepemimpinan

Butir Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keputusan
X2.1	0,250	0,624	Valid
X2.2	0,250	0,534	Valid
X2.3	0,250	0,547	Valid
X2.4	0,250	0,416	Valid
X2.5	0,250	0,388	Valid
X2.6	0,250	0,540	Valid
X2.7	0,250	0,479	Valid
X2.8	0,250	0,468	Valid
X2.9	0,250	0,502	Valid
X2.10	0,250	0,511	Valid

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Pada tabel 4.5 diatas Nilai r-hitung dilihat pada kolom Cronbach's Alpha if item Deleted nilai setiap kuesionernya melebihi nilai t-tabel. Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk diuji validitas instrument variabel Gaya Kepemimpinan (X2) yang diperoleh lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrument sebanyak 10 butir pertanyaan dinyatakan valid.

### 3. Kinerja Aparatur

Nilai-nilai koefisien dan uji validitas untuk variabel Kinerja Aparatur (Y) dapat dilihat pada tabel 4.6 terlampir sebagai berikut:

Tabel 4.6 Rekapitulasi nilai r untuk Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keputusan
Y.1	0,250	0,409	Valid
Y.2	0,250	0,407	Valid
Y.3	0,250	0,320	Valid
Y.4	0,250	0,320	Valid
Y.5	0,250	0,676	Valid
Y.6	0,250	0,492	Valid
Y.7	0,250	0,453	Valid
Y.8	0,250	0,308	Valid
Y.9	0,250	0,496	Valid
Y.10	0,250	0,592	Valid

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Pada tabel 4.6 nilai r-hitung dilihat pada kolom Cronbach's Alpha if item Deleted nilai setiap kuesionernya melebihi nilai t-tabel. Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk diuji validitas instrument variabel Kinerja Aparatur (Y) yang diperoleh lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrument sebanyak 10 butir pertanyaan dinyatakan valid.

#### b). Uji Realibilitas

Reabilitas menurut Singarimbun dan Efendi, menunjukkan konsistensi suatu instrument atau alat pengukur data dalam mengukur suatu gejala yang sama. Suatu instrument atau alat pengukur data apabila di pakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut dikatakan handal dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji statistic dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Aplha* yang membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden pada tahap uji coba kuesioner. Kuesioner dikatakan realibel apabila nilai *Cronbach's*

*Aplha* terhitung lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  atau bila hasil perhitungan mendekati maka kuesioner yang digunakan tidak reliable dan harus diganti, apabila hendak melanjutkan penelitian. Perhitungan dengan bentuk Software computer program SPSS 22 diperoleh nilai koefisien realibilitas *Cronbach's Aplha* (terlampir), sebagai berikut :

Tabel : 4.7 Koefisien Reability Variabel Etos Kerja (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.586	10

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Hasil koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) yang tertera pada tabel 4.7 untuk variabel Etos Kerja (X1) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,586 nilai Cronbach Alpha tersebut menyatakan bahwa alat pengumpulan data berupa kuesioner penelitian sebanyak 10 butir pertanyaan telah berada diatas batas minimal 0,250.

Hasil cronbach Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah sebagai mana yang terlihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Koefisien Reliability dan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	10

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Hasil koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) pada tabel 4.8 untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,664 nilai Cronbach's Alpha menyatakan bahwa alat pengumpulan data sebanyak 10 butir pertanyaan telah memenuhi persyaratan karena nilai Cronbach's Alpha berada diatas batas minimal 0,250 yang artinya alat pengumpulan data berupa kuesioner telah layak untuk digunakan.

Hasil Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja (Y) adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

koefisien Reability Variabel Kinerja Aparatur (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.568	10

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Tabel koefisien reliability dengan mencantumkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel terikat Kinerja Aparatur sebagai mana terlihat dalam tabel 4.9 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,568 dengan demikian batas minimal nilai 0,250 telah terpenuhi sehingga penggunaan alat pengumpulan data dapat terus digunakan dan tidak perlu diganti. Hasil koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) yang tertera pada tabel diatas, yaitu variabel Etos Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) dan variabel Kinerja Aparatur (Y) dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan reliable, yang berarti bahwa semua instrument dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

#### 4. Metode Analisis Data

Data-data yang telah ada dianalisis secara kuantitatif, yaitu dengan menggunakan sistem model statistic dalam program computer (SPSS 22).

Dengan metode analisis sebagai berikut:

##### 1. Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja (X1)

Penelitian ini, analisis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden atas beberapa pertanyaan yang erat kaitannya dengan Etos Kerja Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil rekapitulasi kuesioner dapat dilihat penjelasannya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10: Tanggapan Resfonden Etos Kerja (X1)

No	Pertanyaan		Tanggapan Responden					Skor aktual	Skor ideal	Skor %	Kriteria
			SS	S	RR	TS	STS				
			5	4	3	2	1				
1	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tulus dan jujur	F	47	15	0	0	0				
		S	235	60	0	0	0	295	310	95.161	Sangat Baik
2	Saya selalu bersyukur dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai	F	48	14	0	0	0				
		S	240	56	0	0	0	296	310	95.484	Sangat Baik
3	Saya harus bekerja dengan penuh integritas	F	39	23	0	0	0				
		S	195	92	0	0	0	287	310	92.581	Sangat Baik
4	Saya harus	F	41	21	0	0	0				

	melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh pengabdian	S	205	84	0	0	0	289	310	93.226	Sangat Baik
5	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tuntas dan tepat	F	29	33	0	0	0				
		S	145	132	0	0	0	277	310	89.355	Sangat Baik
6	Saya harus melakukan pekerjaan dengan penuh semangat	F	26	36	0	0	0				
		S	130	144	0	0	0	274	310	88.387	Sangat Baik
7	Saya dapat menciptakan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan	F	25	37	0	0	0				
		S	125	148	0	0	0	273	310	88.065	Sangat Baik
8	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tekun	F	26	36	0	0	0				
		S	130	144	0	0	0	274	310	88.387	Sangat Baik
9	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh suka cita	F	23	39	0	0	0				
		S	115	156	0	0	0	271	310	87.419	Sangat Baik
10	Saya harus mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dan penuh kerendahan hati	F	23	39	0	0	0				
		S	115	156	0	0	0	271	310	87.419	Sangat Baik
Jumlah								2807	3100	905.48	
Nilai Rata-rata								280.7	310	90.548	Sangat Baik

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap Etos Kerja dapat disimpulkan berdasarkan tiap jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner yang dibagikan sebagai berikut:

1. Pertanyaan pertama, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 295 point dengan tingkat presentase 95,16% termasuk dealam kategori sangat baik.
2. Pertanyaan kedua, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 296 point dengan tingkat presentase 95,48% termasuk dealam kategori sangat baik.
3. Pertanyaan ketiga, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 287 point dengan tingkat presentase 92,58% termasuk dealam kategori sangat baik.
4. Pertanyaan keempat, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 289 point dengan tingkat presentase 93,22% termasuk dealam kategori sangat baik.
5. Pertanyaan kelima, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 277 point dengan tingkat presentase 89,35% termasuk dealam kategori sangat baik.
6. Pertanyaan keenam, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 274 point dengan tingkat presentase 88,38% termasuk dealam kategori sangat baik.

7. Pertanyaan ketujuh, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 273 point dengan tingkat presentase 88,06% termasuk dealam kategori sangat baik.
8. Pertanyaan kedelapan, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 274 point dengan tingkat presentase 88,38% termasuk dealam kategori sangat baik.
9. Pertanyaan kesembilan, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 271 point dengan tingkat presentase 87,41% termasuk dealam kategori sangat baik.
10. Pertanyaan kesepuluh, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 271 point dengan tingkat presentase 87,41% termasuk dealam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat Etos Kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{2807}{3100} \times 100\%$$

$$\text{Persentase (\%) Skor Aktual} = 90,548\%$$

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa pencapaian presentase sebesar 90,548% sehingga dikaitkan dengan skor yang telah ditentukan sebelumnya yaitu berada pada rentang 81-100 maka dapat dikatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh sangat baik.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Penelitian ini, analisis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden atas beberapa pertanyaan yang erat kaitannya dengan Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil rekapitulasi kuesioner dapat dilihat penjelasannya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11: Tanggapan Resfonden Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pertanyaan		Tanggapan Responden					Skor aktual	Skor ideal	Skor %	Kriteria
			SS	S	RR	TS	ST				
			5	4	3	2	1				
1	Pemimpin menjelaskan langsung apa yang diharapkan untuk dikerjakan oleh bawahan	F	25	34	3	0	0	270	310	87.0968	Sangat Baik
		S	125	136	9	0	0				
2	Pemimpin harus memberi instruksi yang jelas tentang tugas-tugas yang baik	F	29	30	3	0	0	274	310	88.3871	Sangat Baik
		S	145	120	9	0	0				
3	Saya merasa pimpinan mudah didekati dan bersahabat dengan pegawainya	F	24	34	4	0	0	268	310	86.4516	Sangat Baik
		S	120	136	12	0	0				
4	Pimpinan harus bersedia mendengar keluhan dan perasaan bawahannya	F	34	24	4	0	0	278	310	89.6774	Sangat Baik
		S	170	96	12	0	0				
5	Pimpinan harus	F	31	28	3	0	0				

	menggunakan saran dan pendapat dari bawahan namun pimpinan tetap menetapkan keputusan	S	155	112	9	0	0	276	310	89.032 3	Sangat Baik
6	Pemimpin menetapkan tujuan untuk mengajak pegawainya agar berpartisipasi	F	22	37	3	0	0				
		S	110	148	9	0	0	267	310	86.129	Sangat Baik
7	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat hasil pekerjaannya	F	25	31	5	1	0				
		S	125	124	15	2	0	266	310	85.806 5	Sangat Baik
8	Pemimpin harus selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan	F	26	33	2	1	0				
		S	130	132	6	2	0	270	310	87.096 8	Sangat Baik
9	Pemimpin harus memberi contoh yang benar kebawahannya	F	29	29	4	0	0				
		S	145	116	12	0	0	273	310	88.064 5	Sangat Baik
10	Pemimpin harus membimbing dan memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktifitas yang tinggi	F	32	26	4	0	0				
		S	160	104	12	0	0	276	310	89.032 3	Sangat Baik

Jumlah	2718	3100	876.77 4	
Nilai Rata-rata	271.8	310	87.677 4	Sangat Baik

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap Gaya Kepemimpinan dapat disimpulkan berdasarkan tiap jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner yang dibagikan sebagai berikut:

1. Pertanyaan pertama, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 270 point dengan tingkat presentase 87,09% termasuk dealam kategori sangat baik.
2. Pertanyaan kedua, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 274 point dengan tingkat presentase 88,38% termasuk dealam kategori sangat baik.
3. Pertanyaan ketiga, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 268 point dengan tingkat presentase 86,45% termasuk dealam kategori sangat baik.
4. Pertanyaan keempat, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 278 point dengan tingkat presentase 89,67% termasuk dealam kategori sangat baik.
5. Pertanyaan kelima, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 276 point dengan tingkat presentase 89,03% termasuk dealam kategori sangat baik.

6. Pertanyaan keenam, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 267 point dengan tingkat presentase 86,12% termasuk dealam kategori sangat baik.
7. Pertanyaan ketujuh, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 266 point dengan tingkat presentase 85,80% termasuk dealam kategori sangat baik.
8. Pertanyaan kedelapan, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 270 point dengan tingkat presentase 87,09% termasuk dealam kategori sangat baik.
9. Pertanyaan kesembilan, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 273 point dengan tingkat presentase 88,06% termasuk dealam kategori sangat baik.
10. Pertanyaan kesepuluh, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 276 point dengan tingkat presentase 89,03% termasuk dealam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{2718}{3100} \times 100\%$$

$$\text{Persentase (\%) Skor Aktual} = 87,677\%$$

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa pencapaian presentase sebesar 87,677% sehingga dikaitkan dengan skor yang telah ditentukan sebelumnya yaitu berada pada rentang 81-100 maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh sangat baik.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian ini, analisis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden atas beberapa pertanyaan yang erat kaitannya dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil rekapitulasi kuesioner dapat dilihat penjelasannya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12: Tanggapan Resfonden Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan		Tanggapan Responden					Skor aktual	Skor ideal	Skor %	Kriteria
			SS	S	RR	TS	STS				
			5	4	3	2	1				
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan kewajiban dengan tepat waktu	F	43	19	0	0	0	291	310	93.87 1	Sangat Baik
		S	215	76	0	0	0				
2	Mutu hasil kerja saya berdasarkan standar yang ditetapkan	F	38	24	0	0	0	286	310	92.25 81	Sangat Baik
		S	190	96	0	0	0				
3	Hasil kerja saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	F	38	24	0	0	0	286	310	92.25 81	Sangat Baik
		S	190	96	0	0	0				

4	Saya mempunyai komitmen dalam bekerja	F	41	21	0	0	0				
		S	205	84	0	0	0	289	310	93.22 58	Sangat Baik
5	Saya mengerjakan tugas dengan tata cara yang benar dan mampu mengerjakan tugas secara individu	F	27	34	0	1	0				
		S	135	136	0	2	0	273	310	88.06 45	Sangat Baik
6	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	F	27	34	1	0	0				
		S	135	136	3	0	0	274	310	88.38 71	Sangat Baik
7	Saya dapat menggunakan semua sumber daya organisasi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan	F	25	37	0	0	0				
		S	125	148	0	0	0	273	310	88.06 45	Sangat Baik
8	Saya selalu berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	F	25	37							
		S	125	148	0	0	0	273	310	88.06 45	Sangat Baik
9	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	F	20	42	0	0	0				
		S	100	168	0	0	0	268	310	86.45 16	Sangat Baik
10	Saya menyadari	F	23	37	2	0	0				

akan pentingnya akurasi/ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	S	115	148	6	0	0	269	310	86.77 42	Sangat Baik
Jumlah							2782	3100	897.4 19	
Nilai Rata-rata							278	310	89.74 19	Sangat Baik

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai dapat disimpulkan berdasarkan tiap jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner yang dibagikan sebagai berikut:

1. Pertanyaan pertama, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 291 point dengan tingkat presentase 93,87% termasuk dealam kategori sangat baik.
2. Pertanyaan kedua, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 286 point dengan tingkat presentase 92,25% termasuk dealam kategori sangat baik.
3. Pertanyaan ketiga, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 286 point dengan tingkat presentase 92,25% termasuk dealam kategori sangat baik.
4. Pertanyaan keempat, rata-rata responden memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai bobot 5 dan jumlah skor aktual 289 point dengan tingkat presentase 93,22% termasuk dealam kategori sangat baik.

5. Pertanyaan kelima, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 273 point dengan tingkat presentase 88,06% termasuk dealam kategori sangat baik.
6. Pertanyaan keenam, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 274 point dengan tingkat presentase 88,38% termasuk dealam kategori sangat baik.
7. Pertanyaan ketujuh, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 273 point dengan tingkat presentase 88,06% termasuk dealam kategori sangat baik.
8. Pertanyaan kedelapan, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 273 point dengan tingkat presentase 88,06% termasuk dealam kategori sangat baik.
9. Pertanyaan kesembilan, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 268 point dengan tingkat presentase 86,45% termasuk dealam kategori sangat baik.
10. Pertanyaan kesepuluh, rata-rata responden memberikan jawaban Setuju (S) dengan nilai bobot 4 dan jumlah skor aktual 269 point dengan tingkat presentase 86,77% termasuk dealam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{2782}{3100} \times 100\%$$

$$\text{Persentase (\%) Skor Aktual} = 89,741\%$$

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa pencapaian presentase sebesar 89,741% sehingga dikaitkan dengan skor yang telah ditentukan sebelumnya yaitu berada pada rentang 81-100 maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh sangat baik.

## 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Pembahasan ini dilanjutkan untuk kebenaran yang ditujukan dalam penelitian. Hipotesis yang diuji yaitu variabel Etos Kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Output Data Program SPSS 22 pada tabel 4.13 (tabel Coefficients), maka persamaan regresi yang dapat ditulis adalah sebagai berikut:

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,896	5,016		2,372	,021
ETOS	,571	,108	,551	5,292	,000
KEPEMIMPINAN	,162	,078	,215	2,068	,043

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Konstanta  $B_0$  sebesar 11,896 menunjukkan bahwa apabila variabel independen constant atau sama dengan nol, maka diperoleh Variabel (Y) sebesar 11,896.

Besarnya koefisien regresi  $B_1$  0,571 bertanda positif menunjukkan bahwa dengan meningkatkan variabel Etos Kerja sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur sebesar 0,571. Dengan demikian Etos Kerja searah dengan Kinerja Aparatur, apabila Etos Kerja meningkat atau baik akan berdampak positif terhadap peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Besarnya koefisien regresi  $B_2$  sebesar 0,162 bertanda positif menunjukkan bahwa dengan meningkat variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

## **5. Uji Hipotesis**

### **1. Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Aparatur, hasil analisis statistic dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut.

### Hasil Pengujian (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,896	5,016		2,372	,021
ETOS	,571	,108	,551	5,292	,000
KEPEMIMPINAN	,162	,078	,215	2,068	,043

a. Dependent Variable: KINERJA

t-tabel 2,00

Sumber : Data Output Program SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji Hipotesis (Uji f)

Untuk menguji apakah Variabel Etos Kerja dari Gaya Kepemimpinan Secara bersama-sama memiliki pegraruh terhadap Kinerja Aparatur, maka dilakukan Uji F. Hasil statistic diperoleh melalui tabel Analysis of varien (Anova) seperti yang tertera pada tabel 4.15 berikut ini:

#### Hasil pengujian regresi secara bersama-sama ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,371	2	67,686	21,751	,000 <sup>b</sup>
	Residual	183,596	59	3,112		
	Total	318,968	61			

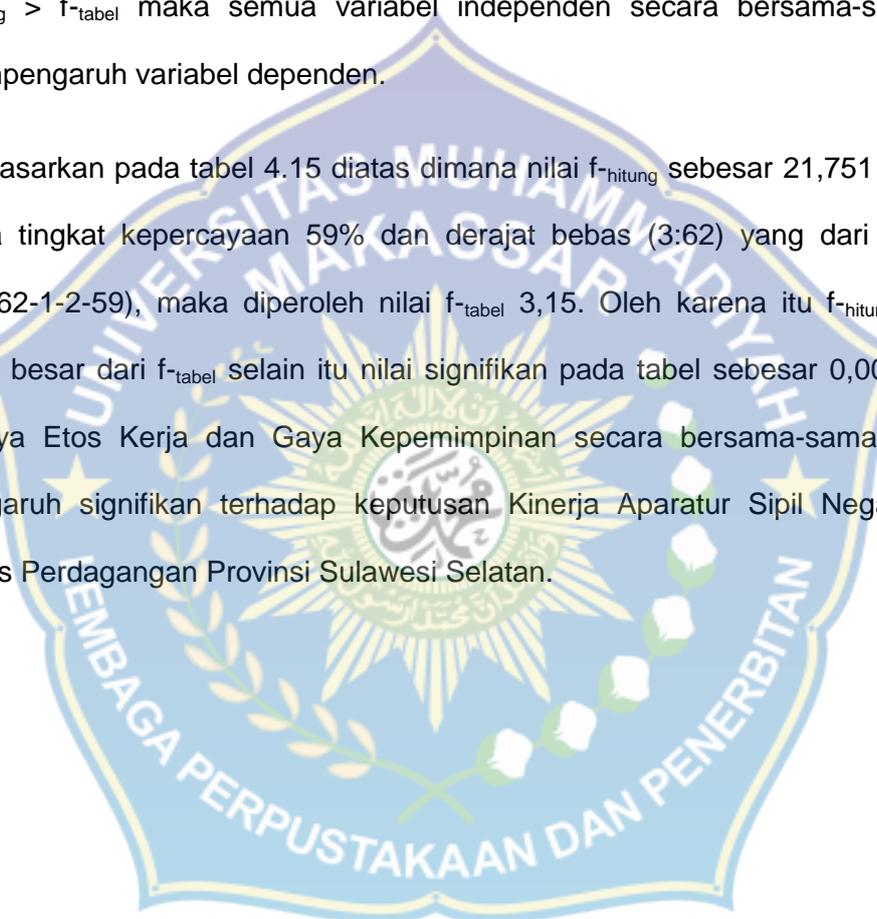
a. Dependent Variable : KINERJA

f-hitung 3,15

b. Predictors: (Constant). KEPEMIMPINAN, ETOS

Data tabel menunjukkan bahwa nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 21,751 diperoleh dari mean square regresi dibagi dengan mean square residual. Mean square regresi merupakan hasil dari *sum of squares* dibagi dengan jumlah variabel independen (2), sedangkan mean square residual merupakan hasil dari *sum of square* residual dibagi dengan jumlah sampel setelah dikurangi semua variabel (62). Jika  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  maka semua variabel independen secara bersama-sama dan mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas dimana nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 21,751 dan  $f_{\text{tabel}}$  pada tingkat kepercayaan 59% dan derajat bebas (3:62) yang dari  $(k : n-1-k)(3:62-1-2-59)$ , maka diperoleh nilai  $f_{\text{tabel}}$  3,15. Oleh karena itu  $f_{\text{hitung}}$  21,751 lebih besar dari  $f_{\text{tabel}}$  selain itu nilai signifikan pada tabel sebesar  $0,000 > 0,05$  artinya Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang dikumpulkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hipotesis  $H_1$  terbukti diterima.
2. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Apartur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hipotesis  $H_2$  terbukti diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja dan Gaya kepemimpinan bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Apartur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### B. Saran-saran

Bedasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa  $H_1$  dan  $H_2$  sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada Bab 2 yaitu berpengaruh terhadap Kinerja Apartur Sipil Negara, maka sebaiknya Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan tetap dipertahankan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Wayan Mujia, Murdiartha Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Andika Ardiansyah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (persero) KC Pematangsiantar (Online) (<https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/61> diakses 10-April-2019)
- Cahyadi Rudi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bangka Belitung. (Online), (<https://ijbe-research.com/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL-PUBLIKASI-RUBY-CAHYADI-FULL.pdf>, diakses 10-April-2019)
- Mohammad Ulinnuha. 2018. Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik. (Online), ([journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/download/732/578](http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/download/732/578) diakses 10-April-2019)
- Marsyaf Rinaldi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dadan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. (Online) (<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7014/5646> diakses 10-April-2019)
- Puri Mauliza. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh (<http://jurnal.unsyiah.ac.id/JPED/article/download/6693/5482> diakses 10-April-2019)
- Sinamo, Jansen H, 2011. 8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Negeri Sipil. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sinungan Muchdarsyah. 2009. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian. Alfabeta. Bandung.

Wilson Bangun, S.E, M.Si. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.  
PT. Gelora Aksara Pratama



L

A

M

P

I

R

A

Z



## KUESIONER PENELITIAN

### “Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan”

#### Profil Responden

Terimah kasih atas partisipasi anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Berilah tanda *check list* (  ) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda.

1. Nama Responden : \_\_\_\_\_
2. Usia/umur : \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
4. Pendidikan Terakhir :  SD  SMP  SMA  
 D3  S1  S2  
 Lainnya \_\_\_\_\_

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal beri tanda *check list* (  ) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda ( X ) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (  ) pada kolom yang sesuai.
4. Semua jawaban yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.

#### Keterangan Jawaban

#### Skor

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
RR	: Ragu-Ragu	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Etos kerja ( $X_1$ )						
1	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tulus dan jujur					
2	Saya selalu bersyukur dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai					
3	Saya harus bekerja dengan penuh integritas					
4	Saya harus melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh pengabdian					
5	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tuntas dan tepat					
6	Saya harus melakukan pekerjaan dengan penuh semangat					
7	Saya dapat menciptakan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan					
8	Saya harus melakukan pekerjaan dengan tekun					
9	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh suka cita					
10	Saya harus mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dan penuh kerendahan hati					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )						
1	Pemimpin menjelaskan langsung apa yang diharapkan untuk dikerjakan oleh bawahan					
2	Pemimpin harus memberi instruksi yang jelas tentang tugas-tugas yang baik					
3	Saya merasa pimpinan mudah didekati dan bersahabat dengan pegawainya					
4	Pimpinan harus bersedia mendengar keluhan dan perasaan bawahannya					
5	Pimpinan harus menggunakan saran/pendapat dari bawahan					

	namun pimpinan tetap menetapkan keputusan					
6	Pemimpin menetapkan tujuan untuk mengajak pegawainya berpartisipasi					
7	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat hasil pekerjaannya					
8	Pemimpin harus selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan					
9	Pemimpin harus memberi contoh yang benar kebawahannya					
10	Pemimpin harus membimbing dan memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktifitas yang tinggi					
Kinerja Pegawai (Y)						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan kewajiban dengan tepat waktu					
2	Mutu hasil kerja saya berdasarkan standar yang ditetapkan					
3	Hasil kerja saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya mempunyai komitmen dalam bekerja					
5	Saya mengerjakan tugas dengan tata cara yang benar dan mampu mengerjakan tugas secara individu					
6	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
7	Saya dapat menggunakan semua sumber daya organisasi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya selalu berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
9	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
10	Saya menyadari akan pentingnya akurasi/ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan					

## 1. HASIL UJI DESKRIPTIF RESPONDEN

### Statistics

		usia	jenis_kelamin	pendidikan
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	6	9.7	9.7	9.7
	31-40	26	41.9	41.9	51.6
	41-50	12	19.4	19.4	71.0
	51-60	18	29.0	29.0	100.0
Total		62	100.0	100.0	

### jenis\_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	35	56.5	56.5	56.5
	Perempuan	27	43.5	43.5	100.0
Total		62	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s2	15	24.2	24.2	24.2
	s1	38	61.3	61.3	85.5
	sma	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**2. UJI VALIDITAS**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.596**	.502**	.312*	.077	.175
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.554	.174
	N	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.596**	1	.544**	.266*	-.112	-.010
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.037	.385	.938
	N	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.502**	.544**	1	.368**	.118	-.092
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.362	.479
	N	62	62	62	62	62	62

X1.4	Pearson Correlation	.312 <sup>+</sup>	.266 <sup>+</sup>	.368 <sup>**</sup>	1	.261 <sup>+</sup>	.125
	Sig. (2-tailed)	.014	.037	.003		.040	.334
	N	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.077	-.112	.118	.261 <sup>+</sup>	1	.186
	Sig. (2-tailed)	.554	.385	.362	.040		.148
	N	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.175	-.010	-.092	.125	.186	1
	Sig. (2-tailed)	.174	.938	.479	.334	.148	
	N	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	.080	-.185	-.186	-.106	.152	.168
	Sig. (2-tailed)	.534	.150	.149	.410	.238	.193
	N	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	.098	.146	-.092	-.082	.120	.073
	Sig. (2-tailed)	.446	.257	.479	.524	.351	.575
	N	62	62	62	62	62	62
X1.9	Pearson Correlation	.200	-.064	-.032	-.015	-.051	.024
	Sig. (2-tailed)	.119	.619	.803	.909	.695	.853
	N	62	62	62	62	62	62
X1.10	Pearson Correlation	-.034	.095	-.032	-.015	.217	.092
	Sig. (2-tailed)	.793	.461	.803	.909	.090	.479
	N	62	62	62	62	62	62

TOTAL_X1	Pearson Correlation	.622**	.456**	.432**	.448**	.444**	.387**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	62	62	62	62	62	62

### Correlations

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	.080	.098	.200	-.034	.622**
	Sig. (2-tailed)	.534	.446	.119	.793	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	-.185	.146	-.064	.095	.456**
	Sig. (2-tailed)	.150	.257	.619	.461	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	-.186	-.092	-.032	-.032	.432**
	Sig. (2-tailed)	.149	.479	.803	.803	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	-.106	-.082	-.015	-.015	.448**
	Sig. (2-tailed)	.410	.524	.909	.909	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.152	.120	-.051	.217	.444**
	Sig. (2-tailed)	.238	.351	.695	.090	.000

	N	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.168	.073	.024	.092	.387**
	Sig. (2-tailed)	.193	.575	.853	.479	.002
	N	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	1	.368**	.458**	.186	.438**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.149	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	.368**	1	.362**	.092	.462**
	Sig. (2-tailed)	.003		.004	.479	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.9	Pearson Correlation	.458**	.362**	1	.378**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.002	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.10	Pearson Correlation	.186	.092	.378**	1	.438**
	Sig. (2-tailed)	.149	.479	.002		.000
	N	62	62	62	62	62
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.438**	.462**	.499**	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.764**	.379**	.016	.003	.267 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.900	.981	.036
	N	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.764**	1	.263 <sup>+</sup>	-.026	-.082	.300 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.039	.840	.526	.018
	N	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.379**	.263 <sup>+</sup>	1	.103	.092	.338**
	Sig. (2-tailed)	.002	.039		.425	.478	.007
	N	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.016	-.026	.103	1	.199	.132
	Sig. (2-tailed)	.900	.840	.425		.121	.306
	N	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.003	-.082	.092	.199	1	.268 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.981	.526	.478	.121		.035
	N	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	.267 <sup>+</sup>	.300 <sup>+</sup>	.338**	.132	.268 <sup>+</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.036	.018	.007	.306	.035	
	N	62	62	62	62	62	62

X2.7	Pearson Correlation	-.058	.059	.088	.127	.197	.319*
	Sig. (2-tailed)	.657	.649	.496	.327	.126	.012
	N	62	62	62	62	62	62
X2.8	Pearson Correlation	.190	.123	.083	.183	.047	.058
	Sig. (2-tailed)	.140	.342	.520	.155	.718	.652
	N	62	62	62	62	62	62
X2.9	Pearson Correlation	.331**	.160	.267*	.211	.077	.064
	Sig. (2-tailed)	.009	.214	.036	.099	.551	.622
	N	62	62	62	62	62	62
X2.10	Pearson Correlation	.325**	.192	.177	.105	.150	.020
	Sig. (2-tailed)	.010	.135	.169	.418	.244	.879
	N	62	62	62	62	62	62
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.624**	.534**	.547**	.416**	.388**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	-.058	.190	.331**	.325**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.657	.140	.009	.010	.000
	N	62	62	62	62	62

X2.2	Pearson Correlation	.059	.123	.160	.192	.534**
	Sig. (2-tailed)	.649	.342	.214	.135	.000
	N	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.088	.083	.267*	.177	.547**
	Sig. (2-tailed)	.496	.520	.036	.169	.000
	N	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.127	.183	.211	.105	.416**
	Sig. (2-tailed)	.327	.155	.099	.418	.001
	N	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.197	.047	.077	.150	.388**
	Sig. (2-tailed)	.126	.718	.551	.244	.002
	N	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	.319*	.058	.064	.020	.540**
	Sig. (2-tailed)	.012	.652	.622	.879	.000
	N	62	62	62	62	62
X2.7	Pearson Correlation	1	.440**	.029	.072	.479**
	Sig. (2-tailed)		.000	.824	.577	.000
	N	62	62	62	62	62
X2.8	Pearson Correlation	.440**	1	.005	.129	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000		.966	.318	.000
	N	62	62	62	62	62

X2.9	Pearson Correlation	.029	.005	1	.376**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.824	.966		.003	.000
	N	62	62	62	62	62
X2.10	Pearson Correlation	.072	.129	.376**	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.577	.318	.003		.000
	N	62	62	62	62	62
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.479**	.468**	.502**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.477**	.334**	.263*	.100	-.135
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.039	.439	.294
	N	62	62	62	62	62	62
Y.2	Pearson Correlation	.477**	1	.388**	.271*	.039	.004
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.033	.766	.975

	N	62	62	62	62	62	62
Y.3	Pearson Correlation	.334**	.388**	1	.411**	-.018	-.248
	Sig. (2-tailed)	.008	.002		.001	.887	.052
	N	62	62	62	62	62	62
Y.4	Pearson Correlation	.263*	.271*	.411**	1	-.031	-.077
	Sig. (2-tailed)	.039	.033	.001		.810	.550
	N	62	62	62	62	62	62
Y.5	Pearson Correlation	.100	.039	-.018	-.031	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.439	.766	.887	.810		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.6	Pearson Correlation	-.135	.004	-.248	-.077	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.294	.975	.052	.550	.000	
	N	62	62	62	62	62	62
Y.7	Pearson Correlation	.118	.181	-.022	-.315*	.278*	.158
	Sig. (2-tailed)	.359	.160	.867	.013	.028	.221
	N	62	62	62	62	62	62
Y.8	Pearson Correlation	-.095	-.292*	-.224	-.106	.165	.283*
	Sig. (2-tailed)	.460	.021	.080	.410	.199	.026
	N	62	62	62	62	62	62
Y.9	Pearson Correlation	-.065	.053	-.089	-.016	.234	.237
	Sig. (2-tailed)	.615	.685	.491	.899	.067	.063

N		62	62	62	62	62	62
Y.10	Pearson Correlation	-.037	-.177	.008	.134	.493**	.240
	Sig. (2-tailed)	.777	.169	.951	.299	.000	.060
N		62	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.409**	.407**	.320 <sup>+</sup>	.320 <sup>+</sup>	.676**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.011	.011	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62

**Correlations**

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	.118	-.095	-.065	-.037	.409**
	Sig. (2-tailed)	.359	.460	.615	.777	.001
	N	62	62	62	62	62
Y.2	Pearson Correlation	.181	-.292 <sup>+</sup>	.053	-.177	.407**
	Sig. (2-tailed)	.160	.021	.685	.169	.001
	N	62	62	62	62	62
Y.3	Pearson Correlation	-.022	-.224	-.089	.008	.320 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.867	.080	.491	.951	.011
	N	62	62	62	62	62
Y.4	Pearson Correlation	-.315 <sup>+</sup>	-.106	-.016	.134	.320 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.013	.410	.899	.299	.011

	N	62	62	62	62	62
Y.5	Pearson Correlation	.278 <sup>+</sup>	.165	.234	.493 <sup>**</sup>	.676 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.028	.199	.067	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
Y.6	Pearson Correlation	.158	.283 <sup>+</sup>	.237	.240	.492 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.221	.026	.063	.060	.000
	N	62	62	62	62	62
Y.7	Pearson Correlation	1	.196	.277 <sup>+</sup>	.155	.453 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.127	.029	.229	.000
	N	62	62	62	62	62
Y.8	Pearson Correlation	.196	1	.136	.277 <sup>+</sup>	.308 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.127		.291	.029	.015
	N	62	62	62	62	62
Y.9	Pearson Correlation	.277 <sup>+</sup>	.136	1	.464 <sup>**</sup>	.496 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.029	.291		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
Y.10	Pearson Correlation	.155	.277 <sup>+</sup>	.464 <sup>**</sup>	1	.592 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.229	.029	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
TOTAL	Pearson Correlation	.453 <sup>**</sup>	.308 <sup>+</sup>	.496 <sup>**</sup>	.592 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000	

N	62	62	62	62	62
---	----	----	----	----	----

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. UJI REALIBILITAS

#### Scale: ETOS KERJA

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.586	10

## Scale: GAYA KEPEMIMPINAN

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	10

## Scale: KINERJA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.568	10

**4. UJI DESKRIPTIF**

Tanggapan Resfonden Etos Kerja (X1)

**Statistics**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

**Statistics**

		X8	X9	X10
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	24.2	24.2	24.2
	SS	47	75.8	75.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	22.6	22.6	22.6
	SS	48	77.4	77.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	37.1	37.1	37.1
	SS	39	62.9	62.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	33.9	33.9	33.9
	SS	41	66.1	66.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	53.2	53.2	53.2
	SS	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	58.1	58.1	58.1
	SS	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	59.7	59.7	59.7
	SS	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	58.1	58.1	58.1
	SS	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	62.9	62.9	62.9
	SS	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	62.9	62.9	62.9
	SS	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tanggapan Resfonden Gaya Kepemimpinan (X2)

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

**Statistics**

		X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0

## Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	4.8	4.8	4.8
	S	34	54.8	54.8	59.7
	SS	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	4.8	4.8	4.8
	S	30	48.4	48.4	53.2
	SS	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	6.5	6.5	6.5
	S	34	54.8	54.8	61.3

SS	24	38.7	38.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	6.5	6.5	6.5
S	24	38.7	38.7	45.2
SS	34	54.8	54.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	3	4.8	4.8	4.8
S	28	45.2	45.2	50.0
SS	31	50.0	50.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	4.8	4.8	4.8
	S	37	59.7	59.7	64.5
	SS	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	RR	5	8.1	8.1	9.7
	S	31	50.0	50.0	59.7
	SS	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	RR	2	3.2	3.2	4.8
	S	33	53.2	53.2	58.1
	SS	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	6.5	6.5	6.5
	S	29	46.8	46.8	53.2
	SS	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	6.5	6.5	6.5
	S	26	41.9	41.9	48.4
	SS	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tanggapan Resfonden Kinerja Pegawai (Y)

**Statistics**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

**Statistics**

		Y.8	Y.9	Y.10
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0

**Frequency Table**

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	30.6	30.6	30.6
	SS	43	69.4	69.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	38.7	38.7	38.7
	SS	38	61.3	61.3	100.0

Total	62	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	24	38.7	38.7	38.7
SS	38	61.3	61.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	21	33.9	33.9	33.9
SS	41	66.1	66.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.6	1.6	1.6
S	34	54.8	54.8	56.5
SS	27	43.5	43.5	100.0

Total	62	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	1	1.6	1.6	1.6
S	34	54.8	54.8	56.5
SS	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	37	59.7	59.7	59.7
SS	25	40.3	40.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	37	59.7	59.7	59.7

SS	25	40.3	40.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	67.7	67.7	67.7
	SS	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	3.2	3.2	3.2
	S	37	59.7	59.7	62.9
	SS	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

## 5. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPEMIMPINAN, ETOS <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 <sup>a</sup>	,424	,405	1,764

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, ETOS

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,371	2	67,686	21,751	,000 <sup>b</sup>
	Residual	183,596	59	3,112		
	Total	318,968	61			

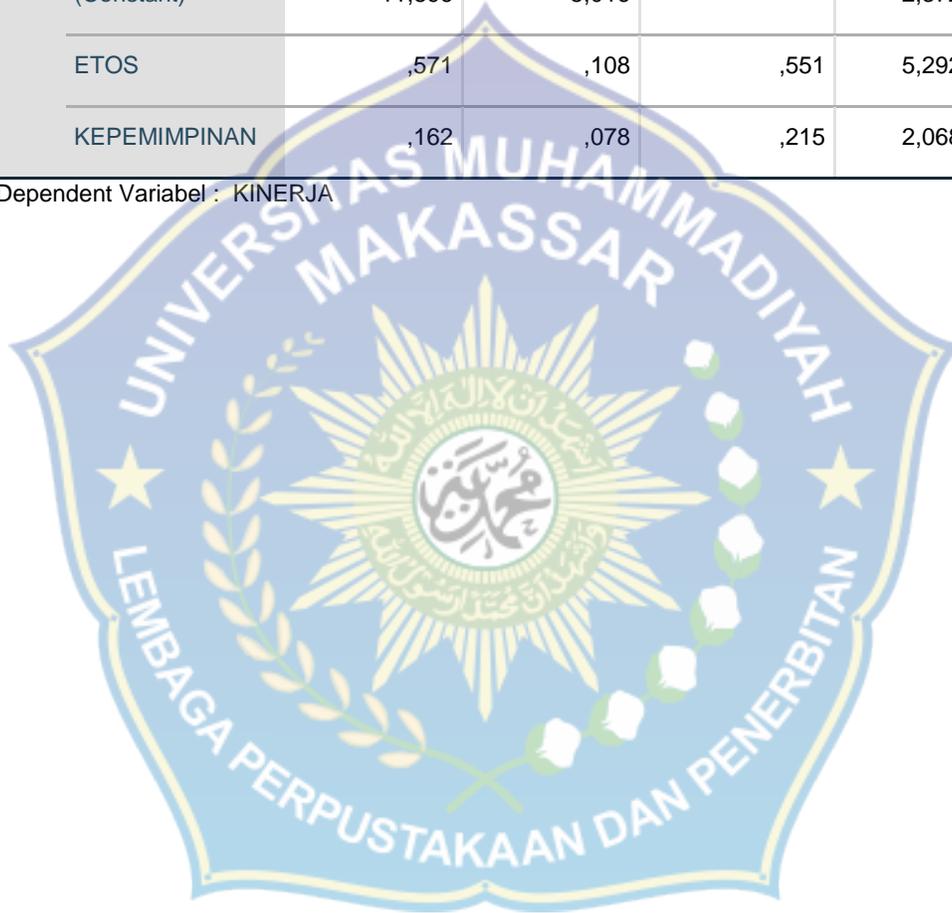
a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, ETOS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,896	5,016		2,372	,021
	ETOS	,571	,108	,551	5,292	,000
	KEPEMIMPINAN	,162	,078	,215	2,068	,043

a. Dependent Variabel : KINERJA



## BIOGRAFI PENULIS



Lukman Yusuf panggilan Lukman lahir di Tanah Beru pada tanggal 29 September 1996 dari pasangan Bapak Muhammad Yusuf dan Ros Tina. Peneliti adalah Anak ke dua dari dua bersaudara. Peneliti sekarang tinggal di Jalan Bontoduri 6, Kec. Tamalate, Kota Makassar.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu, SD Negeri 349 Mampua lulus pada tahun 2008, SMP Negeri 1 Bontobahari, Kec. Bontobahri, Keb. Bulukumba lulus pada Tahun 2011, SMA NEGERI 1 Bontobahri, Kec. Bontobahri, Kab, Bulukumba lulus pada Tahun 2014. Tahun 2015 mulai mengikuti program S1 Manajemen di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.