

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Mawaddah<sup>1</sup>, Arpandi<sup>2</sup>, Saidah Hasbiyah<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

e-mail: mawaddahwarahmah087@gmail.com

### ABSTRAK

Salah satu hal yang mempengaruhi Etos Kerja Pegawai adalah kepemimpinan. Namun masih ada beberapa masalah terkait hal tersebut seperti pimpinan dianggap kurang mampu menganalisis informasi yang relevan, minimnya pemberian pengakuan dan penghargaan dari pimpinan kepada bawahan, pimpinan sering tidak jelas dalam memberikan arahan, pimpinan dinilai kurang mampu dalam mengendalikan bawahan, masih banyaknya pegawai yang cenderung tidak jujur, kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan, pegawai sering sekali bermalasan-malasan dikantor pada saat jam kerja. Studi ini memakai pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif kausal dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket), wawancara dan dokumentasi. "Populasi seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* atau total sampling. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara berpengaruh signifikan, hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil Uji Hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana menghasilkan  $Y = 17.848 + 0,503 X$  atau  $Y = 0,503 + 17.848 X$ , yang berarti setiap satu kenaikan dari kepemimpinan maka berpengaruh sebesar 17.848 kepada etos kerja pegawai. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung 16.623 lebih besar dari tabel yaitu 1.994 dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Perhitungan koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 80,1% yang dibulatkan menjadi 80% , dapat dikategorikan pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai sangat erat atau sangat kuat. Sedangkan 20% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini".

**Kata kunci :** Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Pegawai

### ABSTRACT

*One of the things that affects Employee Work Ethic is leadership. However, There are still several problems related to this, such as leaders are considered less able to analyze relevant information, minimal recognition and appreciation from leaders to subordinates, leaders are often unclear in giving directions, leaders are considered less able to control subordinates, there are still many employees who lack discipline regarding time and do not obey the rules, some employees tend to be dishonest, less responsible in their work, employees often laze around in the office during working hours. This study uses a quantitative approach with a causal associative research type with data collection techniques using observation, questionnaires, interviews and documentation. "The population in this study were all employees at the Education and Culture Office of Hulu Sungai Utara Regency totaling 71 people. The sampling technique used Non Probability Sampling, or total sampling. Based on the results of the study, it showed that the influence of leadership on employee work ethic at the Education and Culture Office of Hulu Sungai Utara Regency had a significant effect, this can be proven from the results of the Hypothesis Test using a simple linear regression test producing  $Y = 17,848 + 0.503 X$  or  $Y = 0.503 + 17,848 X$ , which means that every one increase in leadership has an effect of 17,848 on employee work ethic. From the results of the t-test, it shows that the t-count value of 16,623 is greater than the t-table of 1,994 with a sig. value of 0.000 smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study has been proven and can be accepted, in other words,  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. Calculation of the determinant coefficient ( $r^2$ ) of 80.1% which is rounded up to 80%, it can be categorized that the influence of leadership on employee work ethic is very close or very strong. While the other 20% is influenced by other factors that were not examined in this study".*

**Keywords:** Influence of Leadership, Work Ethic, Employees.

## PENDAHULUAN

Menjadi pemimpin berarti harus mempunyai jiwa yang mampu membimbing dan menggerakkan bawahannya untuk bekerja lebih efisien dan efektif untuk dapat meraih apa yang organisasi cita-citakan, seorang pemimpin harus memiliki kualitas dan pengaruh kepada bawahannya agar kinerja mereka dapat sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan, agar apa yang dicita-citakan oleh organisasi dapat tercapai.

Pemimpin harus mempunyai jiwa yang mampu menggerakkan bawahannya agar dapat mencapai tujuan secara efektif, keberhasilan pemimpin dapat dilihat dari sebagaimana pengaruh yang dimiliki mampu menggerakkan bawahannya untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari beberapa fenomena masalah dalam kepemimpinan yang penulis temukan diantaranya yaitu:

1. Pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dianggap kurang mampu menganalisis informasi yang relevan dan konsekuensi dari setiap keputusan dan sering melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, tentunya keputusan tersebut tidak murni dari pimpinan dan menyebabkan keputusan-keputusan tersebut ada yang tidak dijalankan dengan baik
2. Minimnya pemberian penghargaan dan pengakuan dari pimpinan kepada bawahan yang berprestasi dan mempunyai kemampuan kerja yang sangat bagus mengenai standar kerja pada organisasi sehingga menyebabkan etos kerja pegawai menurun.
3. Dalam berkomunikasi dengan bawahan pimpinan sering tidak jelas dalam memberikan arahan. Miskomunikasi ini juga menyebabkan beberapa pegawai tidak tahu menahu akan progres dan terjadi kesalahan pemahaman mengenai tujuan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
4. Pimpinan dinilai kurang mampu dalam mengendalikan bawahan hal tersebut masih ada pegawai yang melanggar aturan dan berbuat sesuai kemauan sendiri tanpa mendengarkan arahan dari pimpinan. Untuk pegawai yang malas bekerja dan tidak terlalu bisa bekerja pun hanya didiamkan oleh pimpinan tidak langsung diberi teguran.

Sedangkan fenomena masalah etos kerja diantaranya yaitu:

1. Masih banyaknya pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang kurang akan kedisiplinan terhadap waktu dan tidak taat aturan. Hal tersebut dilihat dari keterlambatan masuk kerja yang kerap sekali terjadi, harusnya para pegawai masuk kerja pada jam 08.00, namun beberapa pegawai malah datang pada jam 08.30 bahkan lewat dari jam tersebut. Sehingga para pegawai yang datang terlambat tidak mengikuti apel pagi dan tentunya tidak taat pada aturan yang ada karena setiap Selasa- Kamis diadakan apel pagi.
2. Beberapa pegawai yang cenderung tidak jujur, sering izin keluar pada saat jam kerja untuk alasan pekerjaan padahal pegawai tersebut hanya pulang ke rumah untuk istirahat, menjemput anak dan keperluan pribadi lainnya bahkan tidak kembali lagi ke kantor dan pulang lebih awal dari pegawai lain sebelum waktu yang ditentukan yaitu jam 16.30. (Sumber: SOP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, 2024)
3. Adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dan malah melimpahkan tugas tersebut kepada pegawai lain. Hal itu mungkin disebabkan karena pegawai kurang mempunyai keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut.
4. Para pegawai sering kali bermalasan-malasan di kantor pada saat jam kerja dan lebih memilih memainkan handphone. Pegawai juga tidak terlalu menekuni terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan.

Berangkat dari permasalahan diatas penulis tertarik agar melaksanakan penelitian mengenai kepemimpinan dan etos kerja dengan Judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA”**

## METODE

Studi ini memakai pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif kausal. Adapun Teknik pengumpuln data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner (angket), wawancara, serta dokumentasi. Populasi seluruh pegawai pada ruang lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan jumlah 71 orang yang terdiri dari 37 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 34 orang pegawai dengan perjanjian kerja (honorer). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* yaitu sampling jenuh atau total sampling. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS (Statistic Product and Servies Solution)* versi 25.

## PEMBAHASAN

Tujuh puluh satu orang yang bekerja untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Hulu Sungai Utara berpartisipasi dalam studi ini. Berikut ini ialah beberapa rincian demografis responden: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta profesi.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.5**

**Karekteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
26-30	3	4%
31-40	32	45%
41-50	20	28%
51-60	16	23%
Total	71	100%

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada di kelompok usia 31-40 (32 peserta, atau 45% dari total responden), diikuti oleh mereka yang berada di kelompok usia 41-50 (20 peserta, atau 28% dari total responden), serta yang terakhir, mereka yang berada di kelompok usia 26-30 (3 peserta, atau 4% dari total responden). Mereka yang masih aktif berkontribusi di masyarakat menjadi sampel penelitian ini.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.6**

**Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	47	66%
Perempuan	24	34%
Total	71	100%

Merujuk tabel 4.6 dari responden yang berjumlah 71 orang terbagi menjadi 47 orang laki-laki dengan persentase (66%) dan 24 orang sisanya adalah perempuan (34%).

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.7**

**Karekteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	13	18%
D3	2	3%
S1	41	58%
S2	15	21%
Total	71	100%

Berdasarkan tabel 4.7 responden dalam studi ini didominasi oleh lulusan S1 yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase (58%), diikuti lulusan S2 sebanyak 15 orang dengan persentase (21%), juga diikuti lulusan SLTA/Sederajat sebanyak 13 orang dengan persentase (18%) dan sisanya lulusan D3 2 orang dengan persentase (3%). Jadi dilihat dari latar belakang pendidikan terakhir kebanyakan responden berasal dari S1 dan S2, kualifikasi responden tersebut dapat memberikan penilaian yang efektif.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

**Tabel 4.8**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
ASN	37	52%
Non ASN	34	48%
Total	71	100%

Berdasarkan tabel 4.8 responden pada studi ini didominasi oleh ASN yaitu sebanyak 37 orang (52%) dan Non ASN sebanyak 34 orang (48%).

**2. Uji Validitas dan Relibilitas**

a. Uji Validitas

Uji validitas “bertujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan artinya angket atau kuesioner yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment Peasion*. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mempunyai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (0,2335) pada tingkat signifikan 0,05”.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( X )**

No.	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	X1	0,749	0,2335	Valid
2	X2	0,790	0,2335	Valid
3	X3	0,743	0,2335	Valid
4	X4	0,789	0,2335	Valid
5	X5	0,82	0,2335	Valid
6	X6	0,800	0,2335	Valid
7	X7	0,859	0,2335	Valid
8	X8	0,833	0,2335	Valid
9	X9	0,881	0,2335	Valid
10	X10	0,825	0,2335	Valid
11	X11	0,781	0,2335	Valid
12	X12	0,846	0,2335	Valid
13	X13	0,815	0,2335	Valid

Sumber Data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 25

Berlandaskan “tabel di atas, hasil pengujian validitasi variable Kepemimpinan ( X )

memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $\geq r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 13 item pernyataan semua valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data”.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y)**

No.	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Y1	0,763	0,2335	Valid
2	Y2	0,494	0,2335	Valid
3	Y3	0,807	0,2335	Valid
4	Y4	0,890	0,2335	Valid
5	Y5	0,481	0,2335	Valid
6	Y6	0,427	0,2335	Valid
7	Y7	0,647	0,2335	Valid
8	Y8	0,754	0,2335	Valid
9	Y9	0,594	0,2335	Valid
10	Y10	0,638	0,2335	Valid
11	Y11	0,600	0,2335	Valid

Sumber Data: Hasil pengolahan data aplikasi SPSS 25

Mengacu “tabel 4.34 di atas, hasil pengujian validitasi variable Etos Kerja (Y) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $\geq r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 11 item pernyataan semua valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data”.

### b. Uji Reliabilitas

Dalam statistik, sebuah variabel dianggap dapat dipercaya jika secara konsisten memberikan hasil yang sama ketika diuji. Ketika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, instrumen dianggap dapat diandalkan. Nilai Cronbach's Alpha di bawah 0,6 mengindikasikan bahwa instrumen tersebut tidak dapat diandalkan. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji reliabilitas:

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Crochbach's Alpha	No Of Items	Kriteria	Kriteria Pengujian	Ket.
Kepemimpinan (X)	0,953	13	>	0,6	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,854	11	>	0,6	Reliabel

Sumber Data: Hasil pengolahan data aplikasi SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, hasil pengolahan data memakai program SPSS versi 25 uji reliabilitas masing-masing variable dinyatakan reliabel. Karena nilai *Crochbach's Alpha* masing-masing variable yaitu variable kepemimpinan (X) 0,963 dan variable etos kerja (Y) 0,854 lebih besar dari 0,06. Jadi bisa disimpulkan berdasarkan kriteria pengujian instrument yang dipakai dalam studi ini telah reliabel ataupun handal.

### 3. Uji Asumsi Dasar

#### a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogrov-smirnov*, karena sampel yang digunakan >50 dan dengan

menggunakan taraf signifikansi 0,05.

**Tabel Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
Unstandardized Residual

N		71
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13842789
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber Data: Hasil pengolahan data aplikasi SPSS 25*

Dari hasil *Output* diatas, “diketahui bahwa nilai signifikasi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal”.

**Tabel Uji Linearitas**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
TOTAL_Y * TOTAL_X	Between Groups	(Combined)	1434.144	28	51.219	12.820	.000
		Linearity	1281.842	1	1281.842	320.843	.000
		Deviation from Linearity	152.301	27	5.641	1.412	.155
	Within Groups		167.800	42	3.995		
	Total		1601.944	70			

*Sumber Data: Hasil pengolahan data aplikasi SPSS 25*

Merujuk “tabel hasil *Output* diatas, diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation from linearty* 0.155 > 0.05 maka dapat disimpulkan didapatkan hubungan yang linear antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y)”.

#### 4. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisa ini bermaksud mengeahui hubungan antara kedua variable dan dilakuakn dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

**Tabel Koefisien Korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.800	.797	2.154

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

*Sumber Data: Hasil pengolahan data aplikasi SPSS 25*

Hasil *Output* tersebut, diketahui bahwasanya nilai R yang marupakan simbul dari koefisien korelasi bernilai 0,895. Nilai R tersebut dapat di interpretasikan hubungan kedua variable ada di kategori korelasi yang kuat.

**Tabel Model Persamaan Regresi**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1281.842	1	1281.842	276.310	.000 <sup>b</sup>
	Residual	320.101	69	4.639		
	Total	1601.944	70			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
 b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X

Sumber Data: Hasil pengolahan data aplikasi SPSS 25

Hasil *Output* diatas, “menjelaskan ada pengaruh yang signifikan antara variable kepemimpinan (X) dengan variable etos kerja (Y). Dapat dilihat dari nilai *Sig.* < 0,05, yaitu 0,000 < 0,05, persamaan regresi berdasarkan penelitian adalah signifikan”.

**Tabel Koefisien Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	17.848		
	TOTAL_X	.503	.030	.895	16.623	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber Data: Hasil pengolahan data aplikasi SPSS 25

Hasil *Output* diatas, “memperlihatkan koefisien konstanta adalah sebesar 17.848 dan variable bebas (X) adalah sebesar 0,503. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 17.848 + 0,503 X$  atau  $Y = 0,503 + 17.848$ . Nilai konstanta adalah 17.848, secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kepemimpinan sama dengan nol, maka etos kerja pegawai memiliki nilai 17.848. Pada variable bebas (X) memiliki nilai 0,503, yang menggambarkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variable kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan pada etos kerja pegawai sebesar 0,503”.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji t bermaksud guna mengetahui secara parsial besarnya pengaruh antara variable independent dengan variable dependen.

**Tabel Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	17.848		
	TOTAL_X	.503	.030	.895	16.623	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berlandaskan besar “nilai *t* tabel untuk taraf signifikan 5% atau  $df = 69$  (  $df = N - 2$  untuk  $N = 71$  ) yaitu 1.994. Hasil *t* hitung menggunakan aplikasi SPSS 25, yang diperoleh dari tabel diatas yaitu *Coefficients*

dalam kolom T yang menunjukkan angka  $t_{hitung}$  16.623. Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh pada variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) atau dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dan sebalik jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh pada variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) atau dengan kata lain  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 16.623 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.994 dengan taraf signifikan 5% jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh antara variable kepemimpinan (X) terhadap variable etos kerja pegawai (Y)”.

### 6. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Guna mengetahui seberapa besar “variabel kepemimpinan (X) dapat menjelaskan variabel etos kerja (Y) secara simultan, digunakan uji koefisien determinasi. Kekuatan model prediksi model penelitian yang diusulkan sebanding dengan nilai  $R^2$  nya”.

**Tabel Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.800	.797	2.154

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan “tabel hasil *Output* diatas, menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  0,895, maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable X terhadap variable Y adalah dengan menggunakan koefisien determinan ( $r^2$ ) sebagai berikut :  $r^2 = (0,895)^2 \times 100\% = 0,801 \times 100\% = 80,1\%$  dibulatkan (80%). Dari hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variable X terhadap variable Y sebesar 80,1% yang dibulatkan menjadi 80% sehingga dapat dikatakan pengaruh kedua variable tersebut sangat erat dan sisanya yaitu 20% lainnya dipengaruhi oleh variable lain seperti sumber daya manusia, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan variabel- variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini”.

## SIMPULAN

1. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara berpengaruh signifikan, hal tersebut dibuktikan dari hasil Uji Hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana menghasilkan  $Y = 17.848 + 0,503 X$  atau  $Y = 0,503 + 17.848$  , yang berarti setiap satu kenaikan dari kepemimpinan maka berpengaruh sebesar 17.848 kepada etos kerja pegawai sehingga dapat dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variable X terhadap variable Y . Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  16.623 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.994 dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak untuk pengajuan dua variable.
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 dari 71 orang responden dihasilkan nilai korelasi sebesar 0,895 sehingga dapat dihasilkan koefien determinan ( $r^2$ ) sebesar 80,1% yang dibulatkan menjadi 80% , dapat dikategorikan pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai sangat erat atau sangat kuat. Sedangkan 20% lainnya dipengaruhi faktor lain seperti sumber daya manusia, sarana



dan prasarana, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan juga variable lainnya seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasai dan variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan :

1. Kepada Kepala Dinas agar lebih sering berkomunikasi dengan semua bawahan dan memperhatikan bawahannya terutama dalam hal memberikan reward kepada bawahan agar meningkatkan semangat kerja pegawai, serta lebih sering memberikan penghargaan-penghargaan berupa uang stimulus atau berupa penghargaan lainnya untuk para pegawai yang berprestasi. Lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai dan lebih lagi dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang sering melanggar aturan dan kurang disiplin terhadap waktu, dengan cara misalnya memberikan sanksi kepada pegawai yang sering terlambat dan sering keluar dengan alasan yang tidak jelas berupa memberikan teguran secara lisan dulu, jika masih saja selanjutnya bisa dengan memberikan surat teguran atau peringatan kepada pegawai yang tidak taat aturan tersebut.
2. Kepada seluruh pegawai agar dapat lebih memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, juga meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab yang diberikan, dan lebih memperhatikan waktu terhadap kedisiplinaan serta bersungguh-sungguh melaksanakan tugas sehingga standar kerja meningkat dan terselesaikan dengan tepat waktu sesuai tempo yang telah ditetapkan. Serta lebih teliti lagi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan sesuai dengan harapan instansi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara para pegawai harusnya lebih sering mengikuti pelatihan-peelatihan yang diadakan oleh pimpinan agar pegawai bisa lebih professional dalam menangani bidang pekerjaan yang digelutinya dan lebih meningkatkan keahlian dalam menyelesaikan tugas dengan baik, serta pegawai harus sadar bahwa pekerjaan yang diembannya adalah amanah dan merupakan pekerjaan yang mulia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affrian, Reno. dkk. (2022) *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Program S1 Administrasi Publik*. Amuntai: STIA Amuntai.
- Arikunto, Suharsimi (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Aswan (2017). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Grafindo.
- Badu Syamsu Q . & Novianty Djafri (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi (2017). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Fauzi, M. (2018). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Multi Harapan Utama*. Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora, 1-14.
- Fitrah, Muh dan Luthfiyah (2017). *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Jawa Barat: CV Jejak
- George R. Terry (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan Afifudia), CV. Alfabeta, Bandung.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Kompatindo.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin & Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers. Kasmir.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Purba, Sukarman (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Rustandi R. Ahmad (2016). *Teori Kepemimpinan*. Selemba Empat. Jakarta



- Rostini, H. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pranada Media Grup.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Toha, Miftah (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.k.