

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KANTOR CAMAT LANGOWAN TIMUR)

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, WORK ETHICS AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (EAST LANGOWAN CAMAT OFFICE)

Oleh :

Kurnia Runtuwene¹
Lucky O. H. Dotulong²
Sjendry S. R. Loindong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

kurnia.runtuwene97@gmail.com

deandotulong@gmail.com

loindong18s@gmail.com

Abstrak: Kantor camat langowan timur yang menjadi obyek penelitian ini berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Beberapa hal yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu membangun gaya kepemimpinan, pengawasan atas pekerjaan pegawai dan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang menyenangkan bagi pegawainya. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Langowan Timur .untuk mengetahui Gaya kepemimpinan transformasional, Etos kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Langowan Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau penelitian hubungan, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas dengan variabel terkait. Hasil penelitian menunjukkan parsial untuk *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Etos Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Budaya Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Etos Kerja (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Langowan Timur.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, budaya organisasi, kinerja

Abstract: *The East Langowan sub-district office which is the object of this research seeks to improve the performance of its employees. Several things are done to improve employee performance, namely building leadership styles, supervising employee work and creating a pleasant quality of work life for employees. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style partially significant effect on employee performance, to determine the effect of work ethic partially significant effect on employee performance, to determine the influence of organizational culture partially significant effect on employee performance in the East Langowan sub-district office. To determine leadership style transformational, work ethic and organizational culture simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of the East Langowan sub-district office. This type of research is associative research or relationship research, which is intended to link independent variables with related variables. The results showed that the partial transformational leadership style (X₁) had no significant effect on employee performance. The results showed that work ethic has a positive and significant effect on employee performance. The results showed that Organizational Culture had a positive and significant effect on employee performance. Based on the test results, it was found that Transformational Leadership Style (X₁), Work Ethic (X₂) and Organizational Culture (X₃) together have a significant effect on employee performance (Y) at the East Langowan Sub-District Office.*

Keywords: *Transformational leadership style, work ethic, organizational culture, work performance*

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu kantor untuk mendapatkan pegawai yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan suatu instansi, loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi, dan keterampilan dalam pekerjaannya sehingga kinerja dalam suatu instansi pun akan lebih optimal. Tingkat keberhasilan pegawai terkait dengan bidang-bidang kerja yang dilaksanakan akan membantu dalam memaksimalkan peranannya dalam masyarakat. Dalam kegiatan ini kinerja pegawai diterjemahkan sebagai hasil capaian atau ukuran pekerjaan yang mencerminkan kelancaran, keluesan, dalam berfikir serta kemampuan untuk mengolaborasi suatu gagasan dalam menghadapi kenyataan-kenyataan yang dicapai oleh pekerjaan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Kinerja sebagaimana diungkapkan Soekarno (2002:131) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Adapun tingkat keberhasilan pegawai terkait dengan bidang-bidang kerja yang dilaksanakan akan membantu pimpinan dalam melaksanakan peranannya bagi masyarakat. Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manajer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi. Adapun beberapa tugas yang dikerjakan pegawai pada Kantor Camat Langowan Timur adalah mengelola administrasi pemerintahan kecamatan baik dalam perencanaan, kependudukan, kepegawaian, dan keuangan, mengumpulkan dan mengelola data penduduk melalui survei, dan melakukan sosialisasi tentang program pemerintahan melalui media dan pertemuan untuk peningkatan, pemahaman, serta kesejahteraan penduduk atau masyarakat. Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada lokasi penelitian memang dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal, hal yang nampak dari fenomena ini adalah kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pokok, sehingga sering tugas yang harus diselesaikan memerlukan waktu lama dalam penyelesaiannya. Tingkat kedisiplinan yang kurang, masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat jam kerja yang terlalu lama, pulang terlalu awal, pekerjaan yang sering tertunda, dan sering terjadi kelalaian dalam pengarsipan surat masuk atau surat keluar sehingga menyebabkan surat tersebut hilang, jalan-jalan waktu jam kerja berlangsung baik didalam ataupun diluar kantor. Tak jarang masih banyak pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan umum yang menyebabkan pekerjaan terbengkalai, sehingga hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Sintetis yang peneliti peroleh dari studi terdahulu Tangkudung dan Taroreh (2021); Burhanudin dan Kurniawan (2020); Yantika, Herlambang dan Rozzaid (2018); Rivai (2020); Manopo, Lengkong dan Taroreh (2018); dan Mootalu, Adolfini dan Uhing (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja baik simultan maupun parsial.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Langowan Timur.
2. Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Langowan Timur.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Langowan Timur.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Langowan Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2011:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Roziqin (2010:41) mendefinisikan “Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2009).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008). Selanjutnya Bass dan Ruth (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan.

Etos Kerja

Menurut Tasmara, (2002:26) Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins, (2002:279) Budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

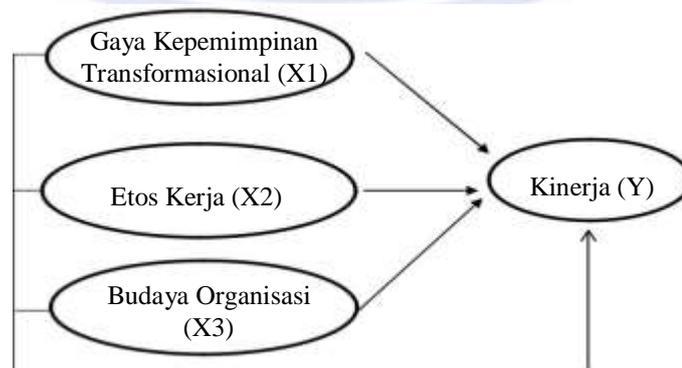
Penelitian Terdahulu

(Gani 2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(Nurjaya, Sunarsi, Effendy, Teriyan dan Gunartin 2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(Novziransya 2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis

- H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H2: Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H4: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi) dengan variabel terkait (kinerja pegawai). Objek Penelitian ini yaitu di Kantor Camat Langowan Timur dengan waktu penelitian diperkirakan selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan Mei sampai November.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011 : 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Langowan Timur yang berjumlah 20 orang. Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel total atau *sampling jenuh*. Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Langowan Timur yang berjumlah 30 orang.

Data dan Sumber

1. Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan, atau bisa diartikan juga merupakan data berupa ciri- ciri, kata-kata, sifat, data keadaan atau gambaran dari kualitas objek yang akan diteliti.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.
2. Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan seorang peneliti dengan cara berhadapan langsung atau face to face dengan informan (orang dianggap tau tentang hal yang akan diteliti) dengan menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan maksud untuk mendapat informasi yang mengenai hal yang akan diteliti
3. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Dengan standar nilai signifikan 5% dalam tabel statistik yaitu 0,36 dimana jika:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan *indicator* dari *variable* atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawabannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dinyatakan item *reliable* apabila nilai alpha *cronbachnya* diatas 0,60 dimana jika:

- $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrument dapat dikatakan reliabel
- $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrument dikatakan tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi.

- Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
- Uji multikolonieritas adalah situasi adanya kolerasi variabel –variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
- Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan *variable* dependen, bila dua atau lebih *variable* independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah *variable* independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *variable* independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel (X1, X2, X3), berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional X1	X1.1	0.924	0.000	Valid
	X1.2	0.911	0.000	Valid
	X1.3	0.906	0.000	Valid
	X1.4	0.911	0.000	Valid
	X1.5	0.707	0.000	Valid
Etos Kerja X2	X2.1	0.898	0.000	Valid
	X2.2	0.932	0.000	Valid
	X2.3	0.880	0.000	Valid
	X2.4	0.872	0.000	Valid
	X2.5	0.892	0.000	Valid

Budaya Organisasi X3	X3.1	0.924	0.000	Valid
	X3.2	0.935	0.000	Valid
	X3.3	0.932	0.000	Valid
	X3.4	0.902	0.000	Valid
	X3.5	0.871	0.000	Valid
Kinerja Y	Y1	0.914	0.000	Valid
	Y2	0.955	0.000	Valid
	Y3	0.951	0.000	Valid
	Y4	0.950	0.000	Valid
	Y5	0.932	0.000	Valid

Sumber: Hasil olahan data 2022

Hasil uji validitas dalam menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan menunjukkan angka korelasi *product moment pearson* (hitung) pada tingkat level signifikan diatas 0,05, jadi nilai kritisanya dianggap *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

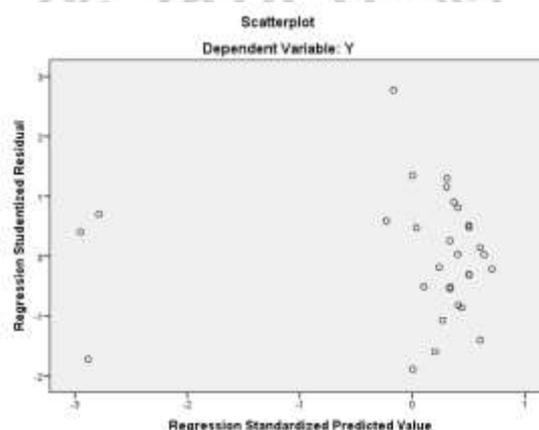
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional X1	0.923	Reliabel
Etos Kerja X2	0.935	Reliabel
Budaya Organisasi X3	0.949	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0.966	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data 2022

Pada Tabel 2. menunjukkan nilai cronbach alpha rata-rata berada diatas angka 0.6 untuk variabel pelatihan, disiplin kerja , *human relation* dan kinerja pegawai. Hal ini bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel keempat, dianggap reliable dan dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas

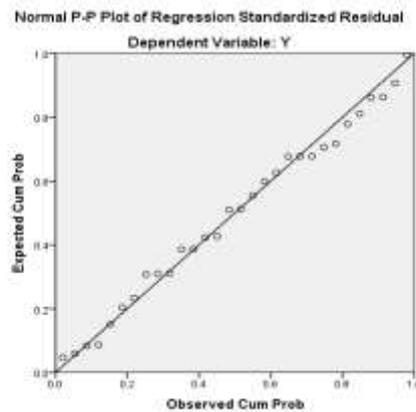


Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot* dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas jika tidak ada pola tertentu dari grafik *scatterplot* dan titik yang menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas ini menampilkan grafik-grafik *scatterplot* dari keempat

variabel yang mewakili pada Gambar 2. dari tiga hipotesis persamaan regresi. Dari grafik *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa pada semua model memiliki titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti bahwa model penelitian ini telah terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Data pada Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan bantuan program *SPSS 25*.

Dengan melihat pada Tabel 4.10 di atas, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,503 + 0,143X_1 + 0,436X_2 + + 0,428X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 0,503 memberikan pengertian bahwa jika faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai adalah 0,503 %.
2. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,143%.
3. Untuk variabel Etos Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Etos Kerja (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,436%.
4. Untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Budaya Organisasi (X_3) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,428%.

Tabel 6. Uji Simultan (F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	534.728	3	178.243	99.365	.000^b
Residual	46.639	26	1.794		
Total	581.367	29			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1, Total_X3

Sumber: Hasil olahan data 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat Berdasarkan Tabel 4.9 uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KANTOR CAMAT LANGOWAN TIMUR berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KANTOR CAMAT LANGOWAN TIMUR secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis 99.365 penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai sedangkan F tabel memiliki nilai 1.960 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Uji Parsial (t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.503	1.348		.373	.712
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.143	.163	.141	.882	.386
	Etos Kerja	.436	.180	.445	2.422	.023
	Budaya Organisasi	.428	.140	.402	3.052	.005
a. Dependent Variable: Total Y						

Sumber: Hasil olahan data 2022

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 7, maka diperoleh:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0.882 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,386 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis tidak diterima
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Etos Kerja (X_2) sebesar 2.422 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Etos Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 3.052 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *Gaya Kepemimpinan Transformasional*, maka disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya visi dan kepribadian, kurang dalam hal untuk menginspirasi bawahan dan ketidakmampuan pemimpin dalam menanamkan motivasi terhadap pegawai di Kantor Camat Langowan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Gaya Kepemimpinan Transformasional* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *Etos Kerja*, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima *Etos Kerja* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Etos Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *Etos Kerja* yang berarti cenderung ke maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Di Kantor Camat Langowan Timur memiliki etos kerja yang cukup tinggi dimana para pegawai bekerja tepat waktu, selalu teratur dalam bekerja, menunjukkan rasa hormat terhadap atasan, bersikap jujur dan bekerja sama dengan para pegawai lain yang ada di Kantor Camat langowan Timur. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, Sunarsi, Effendy, Teriyan dan Gunartin (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *Budaya Organisasi*, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima *Budaya Organisasi* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Budaya Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *Budaya Organisasi* yang berarti cenderung ke maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dicerminkan oleh Budaya Organisasi Kantor Camat Langowan Timur dimana seluruh pegawai selalu dilibatkan dalam hal-hal untuk memajukan kesejahteraan para pegawai yang ada di Kantor Camat Langowan Timur. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novziransya (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji simultan maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Langowan Timur.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *Gaya Kepemimpinan Transformasional*, t yang positif dan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,368 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *Etos Kerja*, t yang positif dan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,023 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima *Etos Kerja* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Etos Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk *Budaya Organisasi*, t yang positif dan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,005 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima *Budaya Organisasi* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Budaya Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji simultan dengan tingkat signifikan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Langowan Timur.

Saran

Berdasarkan hasil keseluruhan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak untuk dijadikan acuan dan manfaat. Adapun sarannya, Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk:

- a. Menambah variabel lain dalam penelitian guna memperkuat hasil penelitian.
- b. Dapat menambah item pernyataan guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 11. No. 1. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>. Diakses pada tanggal 27 April 2022.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*. Vol. 1. No. 2. <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/381>. Diakses pada tanggal 25 Januari 2022. *Jurnal STIESIA*. Vol. 3. No. 1. <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/3476/>. Diakses pada tanggal 01 Desember 2021.
- Manopo, D. T., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21055/20766>. Diakses pada tanggal 27 April 2022.
- Marzuki, & Sukarno. 2002. "Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur". *Tesis*. Semarang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Mootalu, J., Adolfini., Uhing, Y. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22378/22060>. Diakses pada tanggal 27 April 2022.
- Novziransyah, N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan*. Vol. 02. No. 01. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/961>. Diakses pada tanggal 01 Desember 2021.
- Nurjaya. Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4. No. 2. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9086/5772>. Diakses pada tanggal 25 April 2022.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3. No. 2. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291>. Diakses pada tanggal 27 April 2022.
- Robbins, P. S. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Roziqin, M. Z. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Ruth, & Bass, B. M. (2009). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Application*.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 9. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33078>. Diakses pada tanggal 27 April 2021.
- Tasmara, T. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol. 4. No. 2.* <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1760>. Diakses pada tanggal 27 April 2022.

