

PERANAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN

Afifah Sekar Ariani¹, Tyna Yunita^{2*}, Novita Wahyu Setyawati³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara

Jl. Harsono Rm Dalam No.46, Ragunan, Ps. Minggu – Jakarta Selatan – DKI Jakarta – 12550

*Korespondensi Penulis: tyna.yunita@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Leadership and Organizational Culture on Work Ethics of Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi employees. The research method uses quantitative methods. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to 103 employees as respondents. The results showed that Leadership significantly influenced the Work Ethic. Likewise, Organizational Culture significantly influences the Work Ethic.*

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Work Ethic*

1. PENDAHULUAN

Investasi dalam sumber daya manusia merupakan suatu hal yang terpenting didalam suatu organisasi. Setiap organisasi pasti mendambakan kepemimpinan yang tangguh dan kuat, seperti kepemimpinan yang dapat mempengaruhi serta menggerakkan orang lain untuk melakukan, bertindak dan bersikap sebagaimana semestinya, terutama untuk tercapainya keinginan suatu organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus bisa memberikan suatu arahan dan juga inspirasi serta dapat memotivasi karyawannya untuk melakukan tugasnya dan bahkan membuat suatu perubahan dengan memberikan visi, harapan dan mendorong mereka untuk bisa berfikir lebih kreatif dan inovatif lagi.

Etos kerja karyawan merupakan salah satu faktor sikap yang berasal dari dalam diri untuk dapat melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan menjadi suatu ciri khas dan juga keyakinan seseorang maupun dalam suatu kelompok. Etos juga mengungkapkan arti semangat dan sikap batin yang tetap, sejauh didalamnya termaksud tekanan moral tertentu. Beberapa penelitian riset mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan (Tampubolon, 2007). Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula untuk penilaian pegawai agar dapat mengetahui hasil kerja pegawai selama bekerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang terpenting. Karena faktor kepemimpinan memberikan pengaruh yang berarti terhadap pegawainya karena pimpinan dapat menjadi tempat untuk mencapai suatu tujuan, merancang, merencanakan, menginformasikan serta memotivasi dan mengevaluasi dengan berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi tersebut. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Tampubolon, 2007).

Budaya Organisasi dapat dianalisis sebagai suatu hal fenomena yang ada disekeliling kita pada setiap waktu, yang tercipta karena suatu interaksi yang dilakukan seseorang dengan orang lainnya, sehingga terdapat munculnya hal yang berkaitan dengan asumsi tentang suatu budaya organisasi yang baik serta buruk, kuat dan lemah, dan jenis budaya yang akan mempengaruhi tingkat efektivitas organisasi itu sendiri. Asumsi ini membuat budaya organisasi menjadi lebih menarik untuk dikaji maupun diteliti secara mendalam.

Dinas BMSDA (Bina Marga dan Sumber Daya Air) sebelumnya terbentuk suatu organisasi PUPR

(Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara khususnya daerah Bekasi, yang mempunyai fungsi dan tugas untuk membantu pola, program, pemantauan dan evaluasi pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai tetapi seiring jalannya waktu maka akan ada pimpinan baru yang akan menggantikan pimpinan lama, sehingga banyak peraturan baru yang harus dipatuhi dan dilaksanakan akan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dalam rangka mendukung terwujudnya Kota Bekasi yang Sehat, Maju, dan Ihsan, Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi mempunyai suatu visi yaitu menyediakan infrastuktur Kebinamargaan dan Sumber Daya Air yang siaga. Dalam menjalankan tugasnya tersebut kepemimpinan dalam manajemen organisasi dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil suatu keputusan, karena keputusan haruslah tidak keluar dari tujuan organisasi tersebut, selalu peka dan tanggap dalam perintah yang terlapor dari masyarakat agar pada saat menjalankan tugasnya tidak keluar dari *Standard Operating Procedure* sehingga meminimalisir kejadian yang tidak diinginkan dan dapan dilaksanakan dengan baik oleh karyawannya.

Adapun kegiatan rutin yang dilakukan di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air antara lain setiap hari Senin sampai Kamis melakukan upacara bendera. Juga, briefing setiap hari antar pegawai dan atasan sebelum pekerjaan dimulai agar pekerjaan dapat terlaksana dengan lebih terarah. Serta saling tolong menolong antar pegawai apabila didalam pekerjaan tersebut mendapatkan kesulitan. Berdasarkan data Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air memiliki jumlah 140 karyawan, namun dalam 3 bulan (Oktober, November dan Desember 2019), masih tingginya tingkat keterlambatan kehadiran yang diatas. Tingginya tingkat karyawan yang terlambat memberirikan indikasi masih ada karyawan Dinas Marga dan Sumber Daya Air Bekasi yang kurang memiliki rasa tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan pada Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti 'tempat hidup'. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah Ethikos yang berarti 'teori kehidupan', yang kemudian menjadi 'etika' (Novliadi, 2009).

Menurut (Tampubolon, 2007) Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar, sementara (Kusnan, 2004) menyatakan etos kerja sebagai aspek kualitatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Sedangkan menurut (Novliadi, 2009) etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Menurut (Priansa, 2014) etos kerja memiliki tiga karakteristik utama:

- a) Keahlian Interpersonal, adalah kemampuan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain baik di dalam maupun di luar organisasi.
- b) Inisiatif, merupakan karakteristik dimana pegawai merasa terdorong untuk melakukan sesuatu dalam upaya meningkatkan kinerjanya.
- c) Dapat diandalkan, merupakan suatu perjanjian implisit pegawai.

Menurut (Iskandar, 2002) etos kerja yang tinggi akan terlihat dari perilaku kehidupan petani yang bekerja keras, penuh tanggung jawab, ulet, dan mandiri. Unsur-unsur tersebut bila dimiliki petani akan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan sehari-hari seperti petani sebagai penggarap sawah yang penuh keterbatasan tetapi dituntut mempunyai produktivitas yang tinggi. Sedangkan

(Wijayanti, 2017) menyatakan bahwa etos kerja atau semangat kerja dapat diukur indikator sebagai: penilaian kinerja, pandangan kerja, kerja sebagai aktivitas, ketekunan, dan bentuk ibadah.

Kepemimpinan

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk dapat mengembangkan organisasinya menjadi lebih baik lagi, untuk mencapai tujuan itu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yaitu pemimpin yang memiliki visi serta misi yang baik untuk tujuan tersebut. Perkembangan sebuah organisasi dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin tersebut memimpin organisasinya serta mengolah sumber daya yang ada, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari organisasinya.

Menurut (Tampubolon, 2007) Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dan orang-orang di luar kelompok atau organisasi.. Tanpa visi kepemimpinan tidak ada artinya sama sekali, karena visi inilah yang mendorong sebuah organisasi untuk senantiasa tumbuh dan berkembang. Adapun (Hughes, Richard L; Ginnet, Robert C; Curphi, 2012) menyatkan bahwa kepemimpinan ebagai proses mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan sebagai ilmu pengetahuan sekaligus seni, yang menegaskan bahwa persoalan kepemimpinan dapat ditilik dari teoritis maupun dari segi praktisnya.

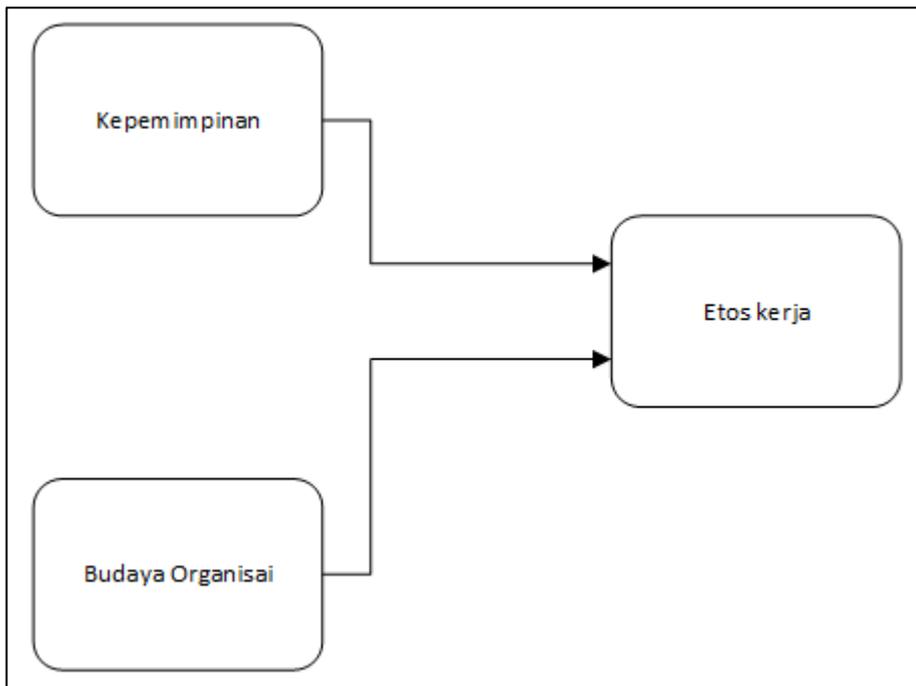
Indikator kepemimpinan menurut (Isvandiari, 2017; Kartono, 2008) menyatakan sebagai berikut: 1). Sifat, merupakan hal yang sangat berpengaruh dan membentuk gaya kepemimpinan, 2). Kebiasaan, tindakan yang dilakukan pemimpin yang menentukan pergerakan perilakunya, 3). Temperamen, yaitu perilaku seseorang dalam menanggapi atau merespon tindakan dengan orang lain., 4). Watak, hal ini dapat mempengaruhi keberanian, daya tahan, keyakinan sebagai seorang pemimpin, 5). Kepribadian, merupakan karakter kepribadian yang menentukan keberhasilan pemimpin.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat berkembang karena adanya suatu yang dapat berpengaruh kepada perilaku kerja, sikap kerja dan hasil kerja individu atau karyawan serta dapat membentuk suatu budaya kerja. Budaya kerja merupakan sikap yang didasari oleh nilai dalam pandangan hidup yang telah menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi yang terbentuk didasarkan dalam perilaku, kepercayaan yang terwujud sebagai bekerja.

Menurut (Mariam, 2009) budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam perusahaan. Selain dipahami, seluruh jajaran menyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan (Trisnaningsih, 2007).

Berdasarkan teori di atas maka kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Hubungan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai

Menurut (Nasution, 2016) hipotesis ialah pernyataan tentative yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang diamati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai.

Hipotesis 2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai.

Hipotesis 3 : Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, adalah jenis penelitian dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik (Sujarweni, 2018). Pengolahan data yang terkumpul diolah menggunakan aplikasi *statistical package for the social science* (SPSS). Adapun penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, menggunakan aplikasi google form. Responden yang mengisi kuesioner dengan mengikuti skala likert dalam 5 (lima) skala.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah keseluruhan di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air ada 140 pegawai. Sampel menurut (Sujarweni, 2018) bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu probabilitas setiap anggota sampel dapat ditentukan, dengan *Simple Random Sampling* yang merupakan salah satu teknik pengambilan sampel dari populasi secara acak yang sederhana dan banyak digunakan (Uma Sekaran, Uma ;Bougie, 2013). Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan tabel Krejcie & Morgan (Uma Sekaran, Uma; Bougie, 2013), dengan populasi 140, maka sampel adalah 103 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	72	69,9%
2.	Wanita	31	30,1%
	Total	103	100%

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air merupakan instansi yang bergerak di bidang infrastruktur pembangunan jalan, jembatan serta menanggulangi banjir hal ini banyak menggunakan strategi pemikiran dan kekuatan fisik, maka komposisi karyawan pria lebih banyak dibanding wanita.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21 – 25 Tahun	15	10%
2.	26 – 40 Tahun	28	30%
3.	41 – 50 Tahun	35	40%
4.	51 – 60 Tahun	25	20%
	Total	103	100%

Sumber: Hasil olah data

Komposisi karyawan dalam rentang usia 41-50 tahun yang terbanyak, yang merupakan usia dewasa, dimana pekerja sudah lebih efektif dan dapat berfikir logis dalam menerapkan pekerjaannya, sedangkan diatas usia tersebut yang telah memasuki usia 60an banyak pegawai yang sudah mulai pensiun dan bekerja tidak produktif lagi sehingga dapat menurunkan Etos Kerja pegawai.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA/Sederajat	8	7,8%
2.	Diploma 3	41	39,8%
3.	S1	43	41,7%
4.	S2	11	10,7%
	Total	92	100%

Sumber: Hasil olah data

Sebanyak 41,7% adalah karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana, hal ini dapat mempengaruhi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja pegawai karena lulusan S1 dinilai sudah memiliki keterampilan, wawasan serta pengetahuan yang luas, hal ini dapat membuat pekerjaan lebih berkompetensi karena dapat diarahkan dan dapat memberi suatu inspirasi mengenai pekerjaan dengan berfikir secara logis.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	> 5 Tahun	86	83,5%
2.	< 5 Tahun	17	16,5%
	Total	103	100%

Sumber: Hasil olah data

Karyawan bekerja lebih dari 5 tahun dianggap sudah memahami berbagai macam karakter dalam satu lingkup, bagaimana pemimpin itu dalam memimpin, budaya apa saja yang diterapkan dalam kedinasan maka dalam hal ini pegawai sudah banyak yang berpengalaman sehingga membuat

pekerjaan berjalan lebih efektif dan efisien

Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat suatu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta apakah masing-masing variabel independen terdapat hubungan positif atau negatif serta untuk mengetahui nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS versi 24, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,336	2,080		1,123	,264
	Kepemimpinan	,659	,077	,659	8,586	,000
	Budaya Organisasi	,303	,081	,286	3,728	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil olah data

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,336 + 0,659 X_1 + 0,303 X_2 \quad (1)$$

Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa:

- Konstanta = 2,336, Jika variabel Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) diasumsikan tetap maka nilai Etos Kerja (Y) sebesar 2,336
- Koefisien X_1 , Nilai koefisien Kepemimpinan menunjukkan angka sebesar 0,659 Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Kepemimpinan akan diikuti kenaikan Etos Kerja pegawai sebesar 0,659.
- Koefisien X_2 , Nilai koefisien Budaya Organisasi menunjukkan angka sebesar 0,303. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Budaya Organisasi akan diikuti kenaikan Etos Kerja pegawai sebesar 0,303.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, untuk melihat terdapat pengaruh atau tidaknya dilihat dari hipotesis sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,336	2,080		1,123	,264
	Kepemimpinan	,659	,077	,659	8,586	,000
	Budaya Organisasi	,303	,081	,286	3,728	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil olah data

Setelah melakukan perhitungan diatas, untuk mendapatkan nilai t tabel dengan $\alpha = 0,025$ yang ditarik secara vertical dan $df = 101$ yang ditarik secara horizontal didapatkan hasil bahwa nilai t tabel adalah 1,983. Jadi dari data diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Kepemimpinan didapatkan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $8,586 > t\text{-tabel } 1,983$ sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X1 terhadap variabel Y, dan untuk variabel Budaya organisasi yaitu dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,728 > t\text{-tabel } 1,983$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap variabel Y.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, untuk mengetahui terdapat pengaruh atau tidaknya dapat dilihat dari hipotesis sebagai berikut:

Jika nilai sig $< 0,05$ atau f hitung $> f$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Jika nilai sig $> 0,05$ atau f hitung $< f$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2083,357	2	1041,678	256,938	,000 ^b
	Residual	405,420	100	4,054		
	Total	2488,777	102			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data

Setelah melakukan perhitungan diatas, untuk mendapatkan nilai f tabel dengan $df1 = 2$ yang ditarik secara vertical dan $df2 = 101$ yang ditarik secara horizontal didapatkan hasil bahwa nilai f tabel adalah 3,09. Jadi dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $256,938 > f$ tabel 3,09 sehingga dapat dinyatakan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh dua variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R2) digunakan untuk menunjukkan besarnya presentase variabel independen dan menjelaskan variabel dependen. Untuk dapat mengetahui seberapa besar nilai

presentase dapat diketahui melalui nilai R square pada uji koefisien determinasi tersebut. Semakin besar nilai R2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R2) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi (R square):

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 ^a	,837	,834	2,014

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,837 (83,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) pada penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 83,7% terhadap variabel dependen yaitu Etos Kerja (Y). Sedangkan sisanya (100% - 83,7% = 0,163%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi dengan dibuktikan hasil pengujian hipotesis yaitu uji t (parsial) dimana untuk variabel ini memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 8,586 > t tabel 1,983 sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X1 terhadap variabel Y dengan nilai Coefisien Regresi sebesar 0,659. Nilai Coefisien Regresi menandakan bahwa nilai Kepemimpinan memiliki pengaruh yang searah terhadap Etos Kerja Pegawai. Dengan demikian ada hubungan Kepemimpinan (X1) terhadap Etos Kerja Pegawai (Y).

Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi dengan dibuktikan hasil pengujian hipotesis yaitu uji t (parsial) dimana untuk variabel ini memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3,728 > t tabel 1,983 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap variabel Y dengan nilai Coefisien Regresi sebesar 0,303. Nilai Coefisien Regresi menandakan bahwa nilai Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap Etos Kerja Pegawai. Dengan demikian ada hubungan Budaya Organisasi (X2) terhadap Etos Kerja Pegawai (Y).

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji coba hipotesis yaitu uji f dimana menghasilkan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 256,938 > f tabel 3,09 sehingga dapat dinyatakan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh dua variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis data diatas, terlihat variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap etos kerja. Bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap etos kerja didukung hasil penelitian (Prasetyanto, 2014). Variabel kepemimpinan menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibanding budaya organisasi. Kepemimpinan merupakan proses ketika seorang atasan mendorong bawahannya untuk berperilaku sesuai keinginannya (Hughes, Richard L; Ginnet, Robert C; Curphi, 2012). Kuatnya pengaruh seorang pemimpin dapat membentuk budaya organisasi yang baik, sehingga akan menunjukkan pengaruh positif pada etos kerja. Demikian juga (Schermerhorn, Richard N, Uhl-Bien, & Hunt, 2012) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi lainnya dan proses memfasilitasi individu dan upaya kolektif untuk capai berbagi tujuan.

Disisi lain (Robbins & Judge, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi menunjukkan bagaimana dan sejauhmana karyawan memahami karakteristik organisasi budaya, bukan apakah

mereka menyukainya. Bahwa budaya organisasi dapat diterapkan dengan membentuk pemahaman karyawan, hal ini tentu saja menjadi tanggung jawab pemimpin agar dapat memaksimalkan kepemimpinannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hughes, Richard L; Ginnet, Robert C; Curphi, G. J. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dan Pengalaman*. New York: Mc Graw Hill.
- Iskandar, O. (2002). Etos Kerja, Motivasi, dan Sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani. *MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, VOL. 6, NO.*
- Isvandiyari, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Cabang Malang*. 10–11.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusnan, A. (2004). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Universitas Airlangga.
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Intervening*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Novliadi, F. (2009). *Hubungan Antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*. UNIVERSITAS SUMATERA UTARA.
- Prasetyanto, W. E. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBMA, Vol. II, N.*
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Garnida, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Boston: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. J. R., Richard N, O., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. (2012). *Organizational Behavior* (12th Editi). Danvers: John Wiley & Sons, Inc.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah. *Standarisasi, 9(3)*, 106–115. Retrieved from <http://js.bsn.go.id/index.php/standarisasi/article/download/684/441>
- Trisnainingsih, S. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Uma Sekaran, Uma ;Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (sixth). John Willey & Sons Ltd.
- Wijayanti, I. D. S. (2017). *Manajemen* (Ari Setiawan, Ed.). Yogyakarta: Mitra Cendikia.