

# PENGARUH SEMANGAT KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK BRI CABANG MAJENE

Muhammad Shaleh Zainuddin<sup>1</sup>, Muhammad Darman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Majene, Indonesia

<sup>1</sup>e-mail: [shalehm967@gmail.com](mailto:shalehm967@gmail.com)

<sup>2</sup>e-mail: [mdarman@gmail.com](mailto:mdarman@gmail.com)

## ABSTRACT

*The Influence of Morale, Leadership Style and Work Ethic on Employee Performance of PT. Bank Rakyat Indonesia Majene Branch, this study aims to determine and analyze the influence of work morale, leadership style and work ethic on employee performance. This research approach is a quantitative approach, the purpose of this research is explanative research. The research location was carried out at the PT. Bank Rakyat Indonesia, Majene Branch. The population in this study were all permanent employees at the PT. Bank BRI Majene Branch totaling 49 employees. To get a sample that can represent the population, in determining the sample this study takes the entire population. The number of respondents obtained was 49. Data analysis was performed using descriptive analysis and regression analysis. The results of the analysis show that partially work morale has no significant effect on employee performance, leadership style and work ethic have a significant effect on employee performance, simultaneously morale, leadership style and work ethic have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Morale, Leadership style, Work ethic, Employee performance.*

## ABSTRAK

*Pengaruh Semangat kerja, Gaya Kepemimpinan dan Etos kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Semangat kerja, Gaya Kepemimpinan dan Etos kerja Terhadap Kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di kantor PT. Bank BRI Cabang Majene berjumlah 49 Pegawai. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini mengambil keseluruhan populasi. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 49. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Deskriptif dan Analisis Regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa, secara parsial Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, secara simultan Semangat kerja, Gaya kepemimpinan dan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.*

**Kata Kunci :** Semangat kerja, Gaya kepemimpinan, Etos kerja, Kinerja pegawai.

## Pendahuluan

Saat ini sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Karena saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan, dimana maju-mundurnya suatu perusahaan salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010:264), kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada merupakan faktor utama dari tingkat yang terendah hingga yang tertinggi. Dalam mengelola

sumber daya manusia, juga harus memperhatikan pegawai yang dimilikinya. Manajemen harus mendorong pegawainya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang pegawai yang penting, sehingga pegawai dalam harus dikelola secara baik dan benar. berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai dengan harapan tujuan dapat tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada pegawai yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan di dalam pegawai berkerja.

Menurut Nitisemito semangat dan gairah kerja adalah “Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.” Penurunan kinerja pegawai akan mempengaruhi keuntungan yang didapat oleh perusahaan di masa yang akan datang. Hal ini akan memberatkan prospek perusahaan di masa yang akan datang, bila semangat dan kegairahan kerja tersebut dibebani secara serius oleh perusahaan.

Menurut (Maier,1998:119), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal tersebut mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan, kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustasi, serta memiliki semangat berkelompok. Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu : kegairahan, kekuatan untuk melawan frustasi, kualitas untuk bertahan, semangat kelompok.

Peranan seorang pemimpin sangat menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin memegang kunci untuk mengendalikan sebuah perusahaan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerja para bawahannya.

Menurut Hasibuan dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat atau motivasi kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Sinamo, Darodjat ; 2015:77).

Secara sederhananya, bahwa etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitupun sebaliknya.

Tujuan peningkatan kinerja pegawai antara lain untuk memperoleh pegawai yang lebih bermutu, menjamin keadilan diantara pegawai agar dapat mendukung keberhasilan dalam suatu perusahaan dan kepemimpinan haruslah dapat memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing. Berdasarkan hal diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul : *Pengaruh Semangat kerja, Gaya kepemimpinan, dan Etos kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene.*”

## Metode

### Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013 :6) jenis-jenis metode penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya dapat digolongkan sebagai Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel lain, dan mencari hubungan variabel tersebut dengan variabel yang lain, Penelitian komparatif yaitu suatu pertanyaan penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih

pada dua atau lebih sampel yang berbeda. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah Semangat kerja, Gaya kepemimpinan dan Etos kerja terhadap Kinerja pegawai Bank BRI Cabang majene.

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 : 119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank BRI Cabang majene yang berjumlah 123 orang, terdiri dari 49 Pegawai Tetap, 51 Pegawai Kontrak dan 23 *Outsource*

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013 :120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional sampling* yang teknik pelaksanaannya dilakukan dengan mengambil sampel yang berstatus pegawai tetap sebanyak 50%, pegawai kontrak sebanyak 50% dan *Outsource* sebanyak 50% di Bank BRI Cabang Majene.

Sampel pada penelitian ini sebanyak 49 yang terdiri dari pegawai tetap sebanyak 17, pegawai kontrak sebanyak 16 dan *Outsource* sebanyak 16 orang di Bank BRI Cabang Majene.

### Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

#### Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2013) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu: 1) Semangat kerja, 2) Gaya Kepemimpinan dan 3) Etos kerja.

##### a. Semangat kerja ( $X_1$ )

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152)

##### b. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Menurut Hasibuan dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

##### c. Etos Kerja ( $X_3$ )

Sinamo (2011: 35) mendefinisikan bahwa 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.

#### 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2013) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu: Kinerja Pegawai.

Menurut Mangkunegara (2011). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Defenisi Operasional

Dalam gambaran yang jelas tentang variabel yang diteliti, maka secara operasional diberikan batasan-batasan agar tidak menimbulkan kesalahan dalam penafsiran variabel penelitian. Lebih jelasnya diuraikan variabel beserta indikatornya sebagai berikut :

#### 1. Semangat Kerja (X1)

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152)

Menurut (Tohardi, 2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Rendahnya produktivitas kerja;
- b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi;
- c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi;
- d. Tingkat kerusakan yang meningkat;
- e. Kegelisahan dimana-mana;
- f. Tuntutan yang sering terjadi;
- g. Pemogokan.

#### 2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang menjunjung nilai-nilai budaya dan moralitas didalam organisasinya (Irawanto et al, 2012 dalam Firidinata dan Mas'ud, 2017).

Menurut (Irwanto et al, 2012), ada beberapa indikator gaya kepemimpinan partenalistik yaitu :

- a. Mewajibkan karyawan untuk mematuhi prosedur dan standar kerja;
- b. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan;
- c. Dapat menerima kritik dan saran;
- d. Peduli terhadap kehidupan pribadi karyawan;
- e. Hubungan yang bersifat formal dan informal terhadap karyawan;
- f. Memberikan perhatian dan bimbingan pada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik;
- g. Memberikan sarana untuk berkerja lebih baik;
- h. Berlaku adil kepada semua karyawan;
- i. Menghargai perbedaan pendapat dengan para karyaawan

#### 3. Etos Kerja (X3)

Menurut Sinamo (2011: 35) mendefinisikan bahwa 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.

Menurut Sinamo (2011: 45), indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

- a. Kerja adalah rahmat;
- b. Kerja adalah amanah;
- c. Kerja adalah panggilan;
- d. Kerja adalah aktualisasi;
- e. Kerja adalah ibadah;
- f. Kerja adalah seni;
- g. Kerja adalah kehormatan;
- h. Kerja adalah pelayanan;
- i. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia;
- j. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang sangat amat luhur bagi eksistensi manusia.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (2011). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja;
- b. Kualitas hasil kerja;
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas;
- d. Disiplin kerja;
- e. Inisiatif;
- f. Ketelitian;
- g. Kepemimpinan;
- h. Kejujuran;
- i. Kreativitas;
- j. Kemandirian.

#### Teknik Analisis Data

##### 1. Analisis data

Menurut Sugiyono (2013:6). Analisis data diklasifikasikan sebagai data Kualitatif dan kuantitatif. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat/scoring.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013: 136) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert sebagai berikut:

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Ragu-Ragu = RR

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut:

Sangat Setuju =5

Setuju =4

Ragu-Ragu =3

Tidak Setuju =2

Sangat Tidak Setuju = 1

##### 2. Uji instrumen Penelitian

###### a. Uji Validitas

Menurut Harbani Pasolong (2013:174) Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan yang dimaksud dengan valid adalah alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Syofian Siregar (2015:77) suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisien korelasi product moment melebihi 0,3. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir instrumen tersebut memiliki validitas yang baik, bila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid. Atau dapat juga dicari untuk kevalidan data dapat menggunakan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dengan taraf signifikansi 5%, dan untuk melihat  $f_{tabel}$  menggunakan  $df = n - 2$ . Jika  $r_{hitung} \geq f_{tabel}$  maka data tersebut dapat dikatakan valid tetapi sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka data tersebut tidak valid.

### b. Uji Reabilitas

Menurut Harbani Pasolog, (2013: 178) Reliabilitas yaitu merupakan suatu istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Menurut Syofian Siregar (2015:90), kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel bila koefisien reliabilitas 0,6. Atau dapat juga dicari untuk melihat data  $r$  tabel dengan menggunakan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dengan taraf signifikansi 5%, dan untuk melihat  $r_{tabel}$  menggunakan  $df = n - 2$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka data tersebut dapat dikatakan reliabel tetapi sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka data tersebut tidak valid.

## 3. Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Metode ini merupakan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh dalam penelitian ini. Tujuannya adalah untuk menjelaskan aspek-aspek yang sesuai atau relevan dengan fenomena yang diamati dan menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada.

### 1) Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat berdasarkan rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum, sum, range kurtosis, dan skewness (Sugiyono, 2007:206)

### 2) Uji Validitas dan Realibilitas

Metode analisis data yang digunakan di penelitian ini adalah metode analisis statistik yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Analisis ini bertujuan untuk menentukan pengaruh antara variabel Semangat kerja (X1), Gaya kepemimpinan (X2), dan Etos kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

#### a. Uji Validitas

Tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:49).

Dengan kata lain, uji validitas mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengukuran pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan benar (Jogiyanto, 2004:120). Pengujian validitas setiap pertanyaan menggunakan item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah butir dalam tabel telah ditujukn skor totalnya, yang merupakan skor tiap butir. Suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30 (priyatno, 2010:90). Hasil *try out* menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat di anggap valid karena nilai Corrected Item Total Correlation semua pernyataan kesemuanya lebih dari 0,30.

#### b. Uji Realibilitas

(Sugianto, 2004:120) mendefinisikan realibilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses dari suatu pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau dari waktu ke waktu.

Uji realibilitas dapat diukur dengan dengan One Shot atau pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. Aplikasi SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas tersebut dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60.

1. Cronbach Alpha > 0,60. Reliabel.
2. Cronbach Alpha < 0,60. Tidak Reliabel.

### 3) Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas data dengan cara membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

#### b. Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji model regresi yang terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. (Imam Ghazali 2005:91).

#### c. Regresi linier berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:88) regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (variabel X). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Semangat kerja

$X_2$  = Gaya kepemimpinan

$X_3$  = Etos kerja

e = error term

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah cara untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen (Semangat kerja, Gaya kepemimpinan, dan Etos kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja pegawai) (Ghozali, 2005:83). Koefisien korelasi (R) untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Di bawah ini nilai-nilai untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menurut (Sugiyono, 2003:183):

0,00-0,199: Sangat rendah

0,20-0,399: Rendah

0,40-0,599: Sedang

0,60-0,799: Kuat

0.80-1.00: Sangat kuat

Nilai  $R^2$  (kuadrat) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variansi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen dapat menjelaskan dengan baik terhadap variabel dependen.

#### Uji Statistik Fischer (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Jika nilai probability F lebih besar dari 0,05, maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:84).

#### Uji statistik t (Uji Parsial) variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, digunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan). Sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen koefisien regresi signifikan (Santoso, 2004:168).

## Hasil Penelitian

### Hasil Uji Kualitas Data

#### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penguji menyebarkan kuisoner kepada 49 pegawai dengan memberikan 36 butir pertanyaan yang di bagi menjadi 4 variabel utama untuk mengukur valid dan realibelnya pertanyaan tersebut.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**  
**(Variabel Semangat kerja, Gaya kepemimpinan, Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai)**

|                     | <i>Corrected Item total Correlation</i> | <b>Keterangan</b> |
|---------------------|---|-------------------|
| Semangat kerja 1    | 0,813                                   | Valid             |
| Semangat kerja 2    | 0,630                                   | Valid             |
| Semangat kerja 3    | 0,417                                   | Valid             |
| Semangat kerja 4    | 0,445                                   | Valid             |
| Semangat kerja 5    | 0,807                                   | Valid             |
| Semangat kerja 6    | 0,859                                   | Valid             |
| Semangat kerja 7    | 0,526                                   | Valid             |
| Gaya kepemimpinan 1 | 0,540                                   | Valid             |
| Gaya kepemimpinan 2 | 0,531                                   | Valid             |
| Gaya kepemimpinan 3 | 0,450                                   | Valid             |
| Gaya kepemimpinan 4 | 0,582                                   | Valid             |
| Gaya kepemimpinan 5 | 0,598                                   | Valid             |
| Gaya kepemimpinan 6 | 0,387                                   | Valid             |
| Gaya kepemimpinan 7 | 0,465                                   | Valid             |
| Gaya kepemimpinan 8 | 0,673                                   | Valid             |
| Gaya kepemimpinan 9 | 0,468                                   | Valid             |
| Etos kerja 1        | 0,519                                   | Valid             |
| Etos kerja 2        | 0,654                                   | Valid             |
| Etos kerja 3        | 0,748                                   | Valid             |
| Etos kerja 4        | 0,674                                   | Valid             |
| Etos kerja 5        | 0,444                                   | Valid             |
| Etos kerja 6        | 0,610                                   | Valid             |

|                    |       |       |
|--------------------|-------|-------|
| Etos kerja 7       | 0,687 | Valid |
| Etos kerja 8       | 0,376 | Valid |
| Etos kerja 9       | 0,353 | Valid |
| Etos kerja 10      | 0,345 | Valid |
| Kinerja pegawai 1  | 0,737 | Valid |
| Kinerja pegawai 2  | 0,762 | Valid |
| Kinerja pegawai 3  | 0,416 | Valid |
| Kinerja pegawai 4  | 0,693 | Valid |
| Kinerja pegawai 5  | 0,649 | Valid |
| Kinerja pegawai 6  | 0,616 | Valid |
| Kinerja pegawai 7  | 0,839 | Valid |
| Kinerja pegawai 8  | 0,895 | Valid |
| Kinerja pegawai 9  | 0,687 | Valid |
| Kinerja pegawai 10 | 0,660 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30 (priyatmo, 2010:90). Hasil *try out* menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat di anggap valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* semua pernyataan kesemuanya lebih dari 0,30.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai reliabilitas Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-maing variabel diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| variabel          | Cronbach's Alpha | N of Item |
|-------------------|------------------|-----------|
| Semangat Kerja    | 0,768            | 7         |
| Gaya Kepemimpinan | 0,701            | 9         |
| Etos Kerja        | 0,756            | 10        |
| Kinerja Pegawai   | 0,796            | 10        |

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha ( $\alpha$ ) yang cukup besar yaitu  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

## 3. Hasil Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Tatistik t)

Uji statistik t ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi harus lebih kecil dari 0,05. Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak  
 Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant) | -2.061                      | 1.371      |                           | -1.503 | .140 |
| 1 X1       | .203                        | .244       | .128                      | .830   | .411 |
| X2         | .442                        | .101       | .383                      | 4.376  | .000 |
| X3         | .554                        | .184       | .485                      | 3.013  | .004 |

a. Dependent Variable: Y

**b. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F. Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova /Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |         |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1 Regression       | 1337.752       | 3  | 445.917     | 357.267 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 56.166         | 45 | 1.248       |         |                   |
| Total              | 1393.918       | 48 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} 357.267 > F_{tabel} 2,79$  dengan tingkat probability  $(0,000 < 0,05)$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Semangat kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Etos kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja pegawai (Y).

Adapun nilai t tabel berasal dari  $n-4$  (n merupakan jumlah sampel) yang kemudian hasil dari  $n-4$  dapat dilihat pada form t tabel. Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah  $49-4= 45$ . Pada form F tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai 2,79.

**Pembahasan**

**1) Pengaruh Semangat kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Hasil analisis data yang diperoleh untuk variabel Semangat kerja ( $X_1$ ) dengan signifikansi sebesar 0,411 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,411 > 0,05$ ) dan Nilai  $t_{hitung} 0,830 < 1,677 t_{tabel}$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 adalah Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian di PT. Bank BRI Cabang Majene menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara statistik antara Semangat kerja terhadap kinerja pegawai dari hasil kerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dari beberapa pegawai yang dimintai keterangan yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai, data yang diperoleh bahwa sebagian pegawai semangat kerja nya menurun disebabkan beberapa faktor, yaitu pertama, adanya tingkat kelelahan dalam diri pegawai yang



menyebabkan mereka terkadang kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya, kedua, adanya konflik antar pegawai yang menyebabkan mereka tidak bersemangat bekerja dalam satu ruangan.

## 2) Pengaruh Gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dengan signifikansi sebesar 0,0010 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 (0,001 < 0,05), dan nilai  $t_{hitung} 4,376 > 1,677 t_{tabel}$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H<sub>a</sub> dan menolak H<sub>o</sub>. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun nilai  $t_{tabel}$  berasal dari n-1 (n merupakan jumlah sampel) yang kemudian hasil dari n-1 dapat dilihat pada form  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah 49-1=48 dan bila dilihat dari form  $t_{tabel}$  dengan memakai tingkat kesalahan 5% (0,05) maka akan mendapat nilai 1,677

## 3) Pengaruh Etos kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Dari jawaban responden di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pada variabel Etos kerja (X<sub>3</sub>), menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) dengan persentase sebesar 57,98% dari 100%, Sangat Setuju (SS) sebesar 28,29%, Ragu-ragu (RR) sebesar 13,73%, Tidak Setuju (TS) sebesar 0% dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel Etos Kerja (X<sub>3</sub>) dengan signifikansi sebesar 0,004 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 (0,000 < 0,05), dan nilai  $t_{hitung} 3,013 > 1,677 t_{tabel}$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H<sub>a</sub> dan menolak H<sub>o</sub>. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 adalah Etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Majene. Dengan hasil perolehan signifikansi sebesar 0,411 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,411 > 0,05) dan Nilai  $t_{hitung} 0,830 < 1,677 t_{tabel}$ .
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Majene. Dengan hasil signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 (0,001 < 0,05), dan nilai  $t_{hitung} 4,376 > 1,677 t_{tabel}$
3. Etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Majene. Dengan signifikansi sebesar 0,004 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 (0,000 < 0,05), dan nilai  $t_{hitung} 3,013 > 1,677 t_{tabel}$
4. Semangat kerja, Gaya kepemimpinan, dan Etos kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Majene.

## Referensi

- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*”, Edisiketujuh, BP UNDIP, Semarang, 2013.
- Hasibuan, Melayu S.P (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara., Jakarta.
- . 2010. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara., Jakarta.

- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Jogiyanto H.M, 2004. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2011.
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Priyatno, Duwi, “*Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*”, Andi Offset, Yogyakarta, 2010.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugianto, “*Analisis Statistik Sosial*”, Bayumedia, 2004.
- Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.