

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan

Aldi Gunawan¹, Amirudin Syarif²
Program Studi Manajemen Universitas Bina Darma
aldigunawan1088@gmail.com¹, amirudinsyarif@binadarma.ac.id²✉

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 41 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis data berbasis Structural Equation Modeling. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS). Dari hasil temuan penelitian ini, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja ASN di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Selanjutnya, gaya kepemimpinan berpengaruh cukup besar terhadap etos kerja pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Etos kerja ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kinerja ASN

Abstrat

The purpose of this study is to determine and explain the influence of leadership style and work ethic on the performance of civil servants at the South Sumatra Provincial Archives Office. The sample in this study was all civil servants at the South Sumatra Provincial Archives Office totaling 41 people. The data collection method used in this study was a questionnaire. This type of research uses quantitative methods, using data analysis techniques based on Structural Equation Modeling. The data in this study were analyzed using Partial Least Squares (PLS). From the findings of this study, leadership style does not have a considerable influence on the performance of civil servants in the South Sumatra Provincial Archives Service. Furthermore, leadership style has a considerable influence on the work ethic of the South Sumatra Provincial Archives Office. The work ethic of civil servants has a positive and significant effect on the performance of civil servants at the South Sumatra Provincial Archives Service.

Keywords: Leadership Style, Work Ethic, The Performance of Civil Servants

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja baik skala kecil maupun besar membutuhkan seorang pemimpin sebagai nahkoda untuk menentukan arah dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Setiap organisasi tentunya pemimpin memiliki masing-masing gaya kepemimpinan yang berbeda. Sukses tidaknya sebuah organisasi tergantung bagaimana pemimpin dan pegawai didalamnya dalam bekerja sama untuk memajukan organisasi tersebut. Indikatornya cukup mudah dilihat yaitu dari perkembangan kinerja pegawainya yang dicapai dalam kerjanya. Jika mengalami penurunan kinerja terhadap pegawai, maka ada salah yang menyebabkan hal ini terjadi didalamnya (Butarbutar et al., 2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja ASN sangat besar dalam suatu organisasi, adanya pemimpin bisa membuat kerjanya semakin bersemangat atau sebaliknya malah mengendur. Mencari seorang pemimpin yang bisa mengelola organisasi dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah organisasi cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Permasalahan yang muncul ASN yang kerap terjadi, seperti pegawai tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, pegawai kurang aktif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini bisa mendasari permasalahan diatas yang disebabkan oleh banyak faktor diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan etos kerja.

Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan S.P Malayu, 2013). Adanya gaya kepemimpinan sangat berperan penting dalam mempengaruhi cara bekerja pegawai dan penampilan gaya kepemimpinan juga memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpin, karena kepemimpinan merupakan suatu kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang sangat kreatif yang mampu mempengaruhi para pegawai untuk mengubah suatu sikap dan perilaku sehingga merasa nyaman dengan keinginan pemimpin.

Disamping itu juga kepemimpinan, dipengaruhi oleh faktor etos kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Etos kerja yang dimiliki seseorang pegawai merupakan potensi yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana seseorang pegawai belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Mogot et al., 2019).

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupannya (Priansa, 2014). ASN yang memiliki etos kerja yang baik tentu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan bekerja baik, serta akan bertanggung jawab, berdedikasi, jujur, disertai kecakapan dan kemauan dalam bekerja. Beberapa hasil riset sebelumnya mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan dalam bekerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi tersendiri bagi ASN tersebut yang menjalankan kerjanya dengan baik dan benar daya saing yang lebih unggul dan kepuasan yang lebih baik. ASN yang mempunyai etos kerja tinggi, memiliki pengaruh positif kepada lingkungan dalam kerjanya. Keberadaan dirinya kerap diukur oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki potensi yang di miliki dapat memberikan makna dan pengaruh yang baik pada orang lain. Sikap etos kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam kehidupan berorganisasi untuk tercapainya tujuan dalam organisasi, dengan demikian gaya kepemimpinan dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN.

Selain itu salah satu elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi juga di pengaruh oleh adanya kinerja pegawai yang sangat baik dalam organisasi tersebut tentunya. kinerja ini dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Kinerja merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang dijalankan (Darodjat, 2015). Kinerja mengacu pada pencapaian tugas-tugas yang membentuk suatu pekerjaan kepada seluruh pegawai. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para pegawai dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Permasalahan yang muncul pada instansi ini terkait gaya kepemimpinan adalah perlunya ketegasan pemimpin terhadap pegawai dalam hal kedisiplinan, pada instansi ini masih ada ASN yang sering masuk kerja tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan jam masuk kantor. Selain itu juga fenomena lain yang ditemukan pada instansi ini terkait etos kerja adalah masih terdapat ASN yang kurang bergairah dalam bekerja, dan banyak melalaikan pekerjaan hal ini terjadi karena akibat dari kurangnya teguran dari atasan, dan juga masih terdapat pegawai yang hadir terlambat, atau hadir setelah jam masuk kerja. Tidak masuk kerja tanpa keterangan Selain permasalahan etos kerja ASN pada instansi ini terdapat juga permasalahan lain yang ditemukan. Permasalahannya yaitu terkait dengan kinerja ASN yang sering terjadi, pada ASN seperti kurangnya kerjasama yang solid antar ASN dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dan kerap lalai terhadap perintah dari atasan. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinannya yang tetap sesuai kemampuan dan kepribadiannya sehingga nantinya ASN dapat memiliki etos kerja dan berdampak pada kinerja ASN pada instansi ini, sehingga nantinya tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan atau memperlambat minat dan komitmen individu dalam organisasi. Pemimpin yang paling sukses memiliki integritas, mereka menginspirasi orang dengan visi bersama tentang masa depan, mereka menetapkan tujuan yang jelas dan memotivasi orang ke arahnya, mereka mengelola pengiriman, dan mereka

berkomunikasi dengan baik dengan tim. (Lamere, Kirana, and Welsa, 2021). Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dan dapat juga diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014). Berdasarkan pengetahuan gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau pola yang dirancang oleh seorang pemimpin sedemikian rupa dan digunakan untuk mempengaruhi bawahannya agar nantinya dapat memaksimalkan kinerja sehingga kinerja dalam suatu organisasi tersebut dapat tercapai secara maksimal.

Etos Kerja

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti sebuah karakter yang digunakan untuk menggambarkan sebuah keyakinan atau prinsip yang menjadi ciri dari komunitas. (Rinaldi, 2016) Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan (Priansa, 2014). Jadi dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menggambarkan karakter pribadi yang dapat memberikan pengaruh kepada dirinya sendiri baik itu pengaruh yang positif atau pengaruh yang negatif yang dapat meyakinkan dirinya untuk dapat memberikan kontribusi yang baik bagi dirinya ataupun bagi pihak lainnya.

Kinerja

Menurut (Priansa, 2014) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja juga adalah salah satu hasil yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sedangkan Menurut (Darodjat, 2015) Kinerja merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang dijalankan. Jadi kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh (Sugiyono, 2017). Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah pegawai seluruh ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, adapun sampel yang diambil sebanyak 41 responden. Sedangkan cara pengumpulan datanya adalah dengan pembagian kuesioner kepada responden yang mana merupakan seluruh ASN yang ada pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Dengan menggunakan skala likert, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Adapun variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1) etos kerja (X2) dan kinerja (Y). adapun analisis data yang digunakan peneliti untuk mengolah data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan menggunakan *sofeware* SmartPLS versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dalam penelitian ini, terdapat beberapa tahapan yang dilakukan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini. Tahap dalam pengolahan data pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan reliabilitas, yang mana tujuannya yaitu untuk memastikan bahwa instrumen data yang diolah valid dan dapat digunakan. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis melalui uji R dan uji F serta uji multikolinieritas. Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sehingga memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Uji Validitas (*Covergen Validity*)

Uji validitas ini diperoleh dengan cara menjolerasi setiap skor yang terdapat pada setiap indikator dengan total skor indikator variabel, yang kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

Tabel 1. Nilai *Outher Loading* Indikator

Indikator	(X1)	(X2)	(Y)	Hasil
X1	0.835			Valid
X1	0.853			Valid
X1	0.794			Valid
X1	0.723			Valid
X2		0.834		Valid
X2		0.705		Valid
X2		0.810		Valid
X2		0.782		Valid
X2		0.783		Valid
Y1			0.753	Valid
Y1			0.761	Valid
Y1			0.878	Valid

Dari hasil diatas semua indikator model muatan (*Loading*) memiliki nilai lebih besar dari 0,50 yang artinya diterima.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan dapat dilakukan dengan dua tahap yaitu membandingkan hasil dari cross loading dan melihat hasil dari AVE. Dalam SmartPLS *cross loading* di representasikan kedalam cross validation indikator dapat dikatakan valid apabila hasil perbandingan nilai loading variabel nya paling besar daripada variabel yang lain. *Discriminat Validity* yang diukur dari *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan konstruknya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan konstruk yang lain. *Discriminant Validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing varoabel laten berbeda dengan variabel lainnya.

Tabel.2 Nilai *Cross Loading*

Indikator	(X1)	(X2)	Kinerja ASN (Y)
X1	0.835	0.626	0.591
X1	0.853	0.582	0.545
X1	0.794	0.624	0.563
X1	0.723	0.432	0.477
X2	0.590	0.834	0.727
X2	0.589	0.705	0.632
X2	0.521	0.810	0.655
X2	0.530	0.782	0.641
X2	0.508	0.783	0.589

Y1	0.680	0.560	0.753
Y1	0.633	0.529	0.761
Y1	0.709	0.625	0.878

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa korelasi variabel laten dengan indikator lebih besar daripada ukuran variabel latennya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten pada blok lebih baik dari ukuran blok lainnya. Selain itu nilai *cross loading* dalam satu variabel sudah lebih dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa analisis *cross loading* tidak terdapat permasalahan validitas diskriminan Langkah selanjutnya untuk mengevaluasi validitas konvergen selain dilihat dari faktor *Loading*, dapat dilihat dari nilai *Average Varlance Extracted* (AVE) yang dikatakan valid apabila nilainya lebih dari 0,50.

Average Variance Extracted

Nilai AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varian yang dapat ditangkap oleh konstraknya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. nilai AVE yang diharapkan adalah >0,5. Nilai AVE Setiap konstruk yang ada dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel.3 *Average Variance Extracted*.

Konstruk	AVE	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.663	Valid
Etos Kerja	0.614	Valid
Kinerja ASN	0.701	Valid

Berdasarkan tabel 4.dapat dilihat bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) diatas memberikan nilai diatas 0,50 untuk semua konstruk.Gaya kepemimpinan memiliki AVE 0,663. Etos kerja memiliki AVE 0,614, dan Kinerja ASN memiliki AVE 0,701. Jadi dapat disimpulkan semua konstruk variabel gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kinerja memiliki nilai AVE yang tinggi dan semua konstruk memiliki nilai diatas >5,0.

Cronbach Alpha

Cronbach Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,7. Nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat

pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. *Cronbach Alpha*

Konstruk	<i>Cronsbachs Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan	0.829
Etos Kerja	0.842
Kinerja ASN	0.786

Nilai *Cronbach Alpha* pada tabel diatas dari konstruk gaya kepemimpinan adalah 0,829, etos kerja 0,842. Dan kinerja sebesar 0,786. Sehingga dapat disimpulkan nilai *Cronbach Alpha* semua konstruk lebih besar dari 0,7 dan reliabel.

Uji Realibilitas (*Composite Relability*)

Pengujian *composite reliability* dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Terdapat dua cara untuk menguji konstruk agar dapat dinyatakan reliabel yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* lebih dari 0,70.

Tabel 5. *Composite Realibility*

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan	0.887
Etos Kerja	0.888
Kinerja ASN	0.875

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,887 etos kerja (X2) sebesar 0,888 dan kinerja ASN (Y) sebesar 0,875 sehingga dapat disimpulkan reliabel.

Pengujian R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen independen dengan variabel terikat.

Tabel 6. Nilai R (*R-Square*)

Konstruk	R ² Square
Gaya Kepemimpinan (X1)	
Etos Kerja (X2)	0.497
Kinerja ASN (Y)	0.683

Berdasarkan tabel diatas diatas dapat disimpulkan bahwa konstruk dependen kinerja(Y) memiliki nilai *Rsquare* sebesar 0,497

yang artinya bahwa variabel etos kerja dapat dijelaskan oleh konstruk gaya kepemimpinan (X) sebesar 49,7% sedangkan sisanya (100% - 49,7% = 51,3%) dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Untuk konstruk kinerja ASN (Y) dalam meodel struktural memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,683 yang artinya variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh konstruk gaya kepemimpinan (X) dan etos kerja (X2) sebesar 68,3% sedangkan sisanya 31,7% (100% - 68,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Pengujian F-Square

Tabel 7. Nilai F (F-Square)

	(X1)	(X2)	(Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.987		0.097
Etos Kerja (X2)			0.639
Kinerja ASN (Y)			

Berdasarkan tabel F-Square diatas dapat dijelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja ASN berada pada level struktural tergolong sangat baik (F-Square =0,987 > 0,35. artinya adalah gaya kepemimpinan signifikan terhadap kinerja ASN sehingga pada level struktural sangat baik. sedangkan etos kerja dalam modernisasi kepemimpinan terhadap kinerja ASN tergolong tinggi dengan nilai F-square sebesar =0,639 > 0,35.

Uji Multikolinearitas

dilakukan untuk memastikan bahwa apakah sebuah model konstruk ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel. Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubunngan yang kuat antara satu variabel dengan variabel predictor lainnya pada *model struktural collinearity statistic*. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF <10 bisa dikatakan bahwa indikator tersebut tidak mengalami *multicollinearty*. Dari hasil olah data pada SmartPLS terdapat nilai VIF data awal terhadap beberapa indikator yang memiliki nilai VIF <10 indikator tersebut adalah dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

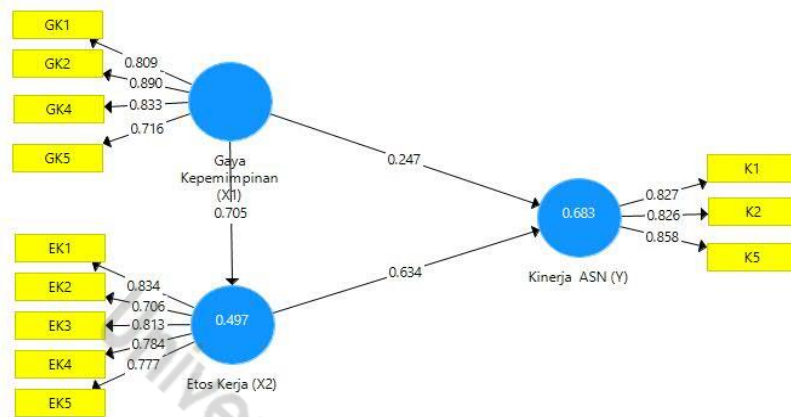
Tabel 8. *Collinearity Statistic*

Indikator	VIF	Keterangan
X1	2.215	Tidak Terjadi Multikollinearitas
X1	2.865	Tidak Terjadi Multikollinearitas
X1	2.211	Tidak Terjadi Multikollinearitas
X1	1.571	Tidak Terjadi Multikollinearitas
X2	2.031	Tidak Terjadi Multikollinearitas
X2	1.414	Tidak Terjadi Multikollinearitas
X2	1.967	Tidak Terjadi Multikollinearitas
X2	1.796	Tidak Terjadi Multikollinearitas
X2	1.887	Tidak Terjadi Multikollinearitas
Y1	2.011	Tidak Terjadi Multikollinearitas
Y1	2.075	Tidak Terjadi Multikollinearitas
Y1	3.021	Tidak Terjadi Multikollinearitas

Berdasarkan tabel 6.13 diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan indikator tidak terjadi multikollinearitas karena memiliki nilai VIF <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan konstruk tidak terjadi multikollinearitas antara variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dijawab dengan melakukan uji signifikasi pengaruh antar konstruk, dengan melihat nilai t-statistik dan nilai koefisiensi antar konstruk. Berikut adalah gambar pengujian hipotesis terhadap indikator.



Gambar 1. Model PLS Algoritma

Gambar diatas menunjukkan hasil kalkulasi algoritma dari perhitungan dari setiap indikator pada setiap variabel ke variabel yang lain.

Tabel 9. Uji Hipotesis Berdasarkan Total Effects

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja ASN (Y)	0.247	0.181	0.198	1.245	0.214
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Etos Kerja (X2)	0.705	0.607	0.339	2.076	0.038
Etos Kerja (X2) -> Kinerja ASN (Y)	0.734	0.614	0.168	3.777	0.000

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja ASN menghasilkan *t-statistics* sebesar $1.245 > 1,985$. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil H1 yang menduga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, H_0 ditolak. Dengan nilai *original sampel* 0.247. Hal ini berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap etos kerja menghasilkan *t-statistik* sebesar $2.076 > 1,985$ dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil H2 yang menduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, diterima. Dengan nilai *original sampel* sebesar 0,705. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja ASN menghasilkan *t-statistics* sebesar $3.777 > 1,985$ Dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil ini H3 yang menduga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN diterima. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja ASN adalah positif ditunjukkan dengan nilai *original* sebesar 0.734 hal ini berarti etos kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari uji hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ASN (Y) hal ini ditunjukkan dengan

nilai *t-statistic* sebesar $1,245 > 1,985$. Artinya nilai H_0 ditolak.

2. Dari hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja (X2) hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistic* sebesar $2.076 > 1,985$. Artinya nilai H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil dari uji hipotesis H3 dapat dilihat bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar $3,777 > 1,985$. artinya nilai H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Berdasarkan koefisiensi korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masuk kategori sedang karena koefisien korelasi R sebesar 0,497. Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 68,3% terhadap kinerja dan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Adapun saran-saran penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pemimpin organisasi diharapkan agar dapat mampu menjaga jalinan hubungan antar pegawainya. Karena jika seorang pemimpin mampu menjaga hubungan yang baik antara pegawai, tentu akan berdampak sangat baik kepada kinerja pegawai. Dan pegawai tidak merasa dibebankan jika diberikan pekerjaan. Dan pegawai pun akan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Pemimpin perlu menyikapi setiap prosedur-seperti aturan-aturan yang ada dalam organisasi. Tujuannya untuk membuat pegawai agar mentaati aturan-aturan bekerja yang berlaku diorganisasi.
3. Pegawai diharapkan dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik, ini tentu sangat dibutuhkan kerjasama antar pegawai lainnya, dikarenakan jika pegawai bekerja sama sesama pegawai lainnya, tentu pekerjaan yang dibebankan menjadi ringan dan akan mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(May), 116–124.
<http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Darodjat, A. (2015). *Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Refika Aditama:Bandung.
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Hasibuan S.P Malayu. (2013). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341.
<https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>
- Mangkunegara. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Rinaldi, Mm. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*.
- Rismayanti. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*.
- Ramadona, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 15–31.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intras Publihsing.
- Setiawan, A. (2018). Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. *JURNAL Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 83–89.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.



UNIVERSITAS RESPATI INDONESIA (URINDO)
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
(LPPM)

Jl. Bambu Apus I No.3 Cipayung, Jakarta Timur (13890) Telp: 021 - 845 7627 (Hunting) Fax: 021 - 8459 2049
Website : www.urindo.ac.id

TANDA TERIMA PENYERAHAN ARTIKEL UNTUK DITERBITKAN DI JURNAL

ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN

Telah diterima artikel dari:

Nama Penulis : Aldi Gunawan, Amirudin Syarif, Khoirul Khobir
Asal Institusi : Universitas Bina Darma, STIPI Maghfirah
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja
Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kearsipan Provinsi
Sumatera Selatan

Akan dimuat pada Jurnal Administrasi dan Manajemen dengan P-ISSN : 1693-6876 dan (E-ISSN: 2623-1719), Volume 13, Nomor 3, September 2023

Penulis,

Penanggung Jawab

Aldi Gunawan

Ignatius Erik Sapta Yanuar, S.Hum, MM



Mengetahui
Kepala LPPM

Dr. Yeny Sulistyowati, SKM., M.Si.Med