

## PERAN KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA

Andi Hobby Maruli Hutosoit<sup>1</sup>, Maat Pono<sup>2</sup>, Julius Jilbert<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

<sup>2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Email : [andihobby@gmail.com](mailto:andihobby@gmail.com), [maatpono.feunhas@gmail.com](mailto:maatpono.feunhas@gmail.com), [julius.j@gmail.com](mailto:julius.j@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh peran kepemimpinan dan kompetensi terhadap etos kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Karena nilai thitung 3,286 > tabel 0,244 maka hipotesis diterima, secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Karena nilai thitung 4,788 > tabel 0,244 maka hipotesis diterima. Sedangkan secara simultan variabel peran kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Karena nilai Fhitung 52,696 > Ftabel 2,36, maka hipotesis diterima.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Kompetensi dan Etos Kerja

### Abstrack

*This study aims to determine the influence of the role of leadership and competence on the work ethic of employees at the Regional Secretariat of Gowa Regency. The data analysis method used in this study uses multiple linear regression tests, correlation coefficient tests and coefficients of determination, t tests and f tests. The results of the study show that partially the role of leadership has a significant effect on work ethic. Because the tcount value is 3.286 > table 0.244, the hypothesis is accepted, partially the competency variable has a significant effect on work ethic. Because the tcount value is 4.788 > table 0.244, the hypothesis is accepted. While simultaneously the variables of the role of leadership and competence have a significant effect on work ethic. Because the Fcount value is 52.696 > Ftable 2.36, the hypothesis is accepted.*

**Keywords:** Leadership, Competence and Work Ethics

### PENDAHULUAN

Sekretariat daerah merupakan unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah yang dipimpin oleh sekretaris daerah yang biasa disebut dengan sekda. Sekda berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota. Sekretaris daerah bertugas membantu bupati/walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggara pemerintahan, administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah kabupaten/kota.

Menurut Siagian, 2010 Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kontribusi orang-orang di dalam organisasi tersebut. Misalnya, karyawan diharapkan memiliki moral yang bersih, kebutuhan akan waktu, integritas, dan tingkat komitmen yang tinggi. Ukuran bagaimana kontribusi SDM dilihat dalam suatu organisasi dapat dilihat dari etos kerjanya. Definisi etos kerja menurut

Jansen sinamo (2011) “Etos kerja adalah serangkaian tindakan positif yang didasarkan pada keyakinan inti dan disertai dengan komitmen yang tak terkendali terhadap paradigma kerja yang esensial”. Nurhadi (2021) menyatakan bahwa Karyawan dengan etos kerja yang tinggi memberikan kontribusi yang signifikan bagi suatu organisasi dan sebaliknya.

Aspek etos kerja karyawan lebih dominan karena bertujuan untuk menangkap persepsi karyawan terhadap aktivitas kerja yang mereka lakukan. Orang-orang yang menikmati pekerjaannya lebih produktif, sehingga sebagai aturan umum, karyawan dengan etos kerja yang baik lebih banyak bekerja pada apa yang mereka sukai. Hasilnya, kinerja karyawan Anda lebih baik, demikian juga kinerja organisasi Anda. Etos kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu bekerja keras, disiplin, berfikir positif, kreatif, bertindak cepat dan tepat serta jujur. Namun masih ada beberapa pihak yang belum mampu memaksimalkan etos kerjanya.

Adapun fenomena etos kerja yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa adalah masih ada beberapa pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan pekerjaannya seperti, pegawai masih kurang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai kurang disiplin contohnya pada saat jam kerja telah berlangsung masih ada beberapa pegawai yang bermain smartphone dan beberapa pegawai yang tidak ada dilokasi kerja, pegawai yang kurang menghargai waktu contohnya sering menunda nunda suatu aktivitas dan pegawai yang selalu menggunakan jam karet misalnya jadwal kantor atau jadwal kerja pegawai di mulai dari jam 07.30 tetapi masih banyak pegawai yang telat dan tidak tepat waktu. Yang terakhir adanya pegawai yang belum memiliki konsistensi yang tinggi selalu terlihat ragu sehingga pekerjaan yang mereka lakukan selalu tidak memuaskan hal ini dapat menyebabkan kualitas kerja dari seorang pegawai menjadi rendah.

Salah satu hal mempengaruhi etos kerja adalah kepemimpinan, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rismayanti dan Muhammad Ramadona (2019) menyatakan bahwa "Kepemimpinan yang baik dapat mendorong setiap karyawan dan organisasi untuk dapat mencapai tujuan dan target yang ditetapkan sehingga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai". Definisi kepemimpinan menurut Sutrisno (2014) yaitu suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan menurut Wilson Bangun (2015): “Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap orang lain agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara diplomatis”. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Delvia Agusti (2014) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan.

Kompetensi sumber daya manusia pegawai sangat penting dan menjadi faktor kritis dalam keberhasilan dan pertumbuhan sebuah organisasi. Ada beberapa alasan mengapa kompetensi SDM memiliki peran yang vital diantaranya (1) meningkatkan produktivitas artinya SDM yang kompeten mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. (2) Kualitas layanan dan produk, ketika anggota tim memiliki kompetensi yang baik, mereka mampu memberikan layanan atau produk yang lebih baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. (3) Inovasi dan pengembangan, SDM yang kompeten cenderung memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan berinovasi dalam menjalankan tugas-tugas

mereka. (4) Pengurangan biaya dan risiko, SDM yang kompeten cenderung membuat lebih sedikit kesalahan dalam pekerjaan mereka, mengurangi kemungkinan kesalahan biaya atau risiko yang dapat berdampak negatif pada organisasi. (5) Adaptasi terhadap Perubahan, (6) Peningkatan Kinerja Organisasi: SDM yang kompeten berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Mereka dapat membantu mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, memperkuat posisi organisasi di pasar, dan meningkatkan daya saing. (7) Peningkatan Kepuasan Karyawan artinya ketika pegawai merasa kompeten dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dan (8) Kemampuan Berpikir Strategis SDM yang kompeten mampu berpikir strategis dan berkontribusi pada perumusan rencana dan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Dengan memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang diperlukan, sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan berdaya saing. Investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai merupakan langkah penting untuk mencapai keunggulan bersaing dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Pada objek yang diamati, menunjukkan tingkat kompetensi yang masih kurang sehingga menyebabkan etos kerja pegawai kurang baik.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka penelitian ini akan menganalisa tentang peran kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Sekretarian daerah Kabupaten Gowa

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Ditinjau dari permasalahan yang ada peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Wiratna Sujarweni (2014:39) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan yang dapat diperoleh (diperoleh) dengan statistik atau cara kuantifikasi (pengukuran) lainnya untuk tujuan menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini membahas tentang peran kepemimpinan dan kompetensi dalam mempengaruhi moral pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Objek yang termasuk dalam penelitian ini adalah pegawai Kanwil Dinas Gowa.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Wawancara/interview**

Menurut Sugiyono (2017: 194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

### **Angket/Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2014: 230) Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Data yang diminta dari responden adalah hal-hal yang berkaitan dengan peran pemimpin, pengembangan kualitas sumber daya manusia dan etos kerja.

Untuk mendukung hasil penelitian melalui kuisisioner peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala kantor Sekretaris daerah Kabuoaten Gowa untuk mendapatkan

informasi berupa data yang relevan dengan hasil temuan. Sehingga dalam pengumpulan data ini menggunakan kedua metode tersebut agar data dapat terkonfirmasi dengan baik.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sinambela (2014:94) Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang bekerja kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dengan jumlah populasi sebanyak 187 orang. Data ini diperoleh dari badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa. Menurut Sugiyono (2012: 116) Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi (misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu), penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan rumus Slovin (Sugiyono,2014).

$$n = \frac{1 + N e^2}{e^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (error tolerance) sebesar 10%

Sehingga:

$$n = \frac{187}{1 + (187)(0,1)^2}$$

= 65,1567 atau 65 orang responden

Jadi, dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel dan dihitung menggunakan metode slovin adalah sebanyak 65 orang responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik acak sederhana (Simple Random Sampling). Dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, Diantaranya seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

### Regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2010:277) analisis regresi linear berganda yaitu hubungan secara linier antara variabel independen (X1, X2) dengan variabel dependen (Y), yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

### Uji Parsial (Uji t )

Menurut Ghozali (2018:98) Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan kriteria jika nilai signifikansi  $<0,05$  dan hipotesis ditolak. Uji-t menentukan apakah pengaruh masing-masing variabel independen signifikan terhadap variabel dependen. Desainnya, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{(hitung)}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{(tabel)}$  sampai taraf 5% ( $= 0,05$ ). Untuk nilai  $t_{(hitung)} > t_{(tabel)}$  variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat.

- $H_0: \beta = 0$ , Berarti Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap etos kerja (Y).
- $H_a: \beta \neq 0$ , Berarti Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap etos kerja (Y).
- $H_0: \beta = 0$ , Berarti Kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap etos kerja (Y).
- $H_a: \beta \neq 0$ , Berarti Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap etos kerja (Y).

### Uji Simultan (uji F)

Menurut Ghozali (2013:42) Uji f pada dasarnya menunjukkan semua variabel bebas yang mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan penyebaran kuesioner maka di dapat jumlah responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut :

Tabel 1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	52.3	52.3	52.3
	Perempuan	31	47.7	47.7	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah 2023

Menggambarkan bahwa jumlah karyawan laki-laki yang ada pada kantor Sekretariat Derah Kabupaten Maros 34 responden dengan besar persen 52.3% sedangkan responden perempuan sebanyak 31 orang dengan besar persen 47.7%.

### Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor Sekretariat Derah Kabupaten Gowa terhadap 65 responden yang dikelompokan berdasarkan Masa Kerja ,seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 Tahun	11	16.9	16.9	16.9
	5-7 Tahun	54	83.1	83.1	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber :

*Data Diolah 2023*

Pada table diatas terlihat yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 1-4 tahun sebanyak 11 responden dengan besar persen (16,9%) dan masa kerja 5-7 tahun sebanyak 54 responden dengan besar persen 83.1%.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel berikut :

### Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.24379629	
Most Extreme Differences	Absolute	.152	
	Positive	.094	
	Negative	-.152	
Test Statistic		.152	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.087 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.080
	Upper Bound	.095	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: *Data diolah 2023*

Dapat dilihat pada table diatas bahwa data tersebut terdistribusi secara normal, karena hasil uji menunjukkan signifikansi dari 0,05. Jika signifikansinya lebih dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal. Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa angka signifikan 0,87.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4 :Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.229	2.382		-.516	.608	
	X1	.413	.126	.350	3.286	.002	.526
	X2	.744	.155	.510	4.788	.000	.526

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2023

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 26,0 seperti ditabel diatas. Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Kepemimpinan (X1), adalah 0,526 dan nilai tolerance variabel Kompetensi (X2) adalah 0,526. maka sesuai dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan yaitu nilai VIF variabel Kepemimpinan (X1), adalah 1,902 dan nilai VIF variabel Kompetensi (X2) adalah 1,902. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Variabel (X<sub>1</sub>) dan Variabel (X<sub>2</sub>) terhadap variable Kinerja karyawan (Y). Analisis Regresi linear berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.229	2.382		-.516	.608
	X1	.413	.126	.350	3.286	.002
	X2	.744	.155	.510	4.788	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,229 + 0,413 + 0,744$$

Berdasarkan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar -1,229 artinya, jika nilai variabel kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) adalah satu maka Etos Kerja(Y) sebesar -1,229.
- Nilai koefisien regresi (b1) tersebut sebesar 0,413 artinya, terjadi pengaruh variabel kepemimpinan (X1), terhadap variabel Etos Kerja (Y) sebesar 0,413 atau 0,413%.
- Nilai koefisien regresi (b2) tersebut sebesar 0,744 artinya, terjadi pengaruh variabel Kompetensi (X2), terhadap variabel Etos Kerja (Y) sebesar 0,744 atau 0,744%.

### Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan Thitung dengan Ttabel pada pengujian dengan menggunakan signifikan 0,05.

Tabel 6 : Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.229	2.382		-.516	.608
	X1	.413	.126	.350	3.286	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2023

- Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung 3,286 > tabel 0,244 dengan signifikan 0,02 > 0,05 dari standar signifikan. Jadi, hipotesis (H1) terbukti diterima.
- Kompetensi Terhadap Etos Kerja Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung 4,788 > tabel 0,244 dengan signifikan 0,00 > 0,05 dari standar signifikan. Jadi, hipotesis (H2) terbukti diterima.

### Uji F (Simultan)

Uji f dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama sama mempengaruhi variabel terikat yaitu Etos Kerja (Y). untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 7 : Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.723	2	273.861	52.696	.000 <sup>b</sup>
	Residual	322.216	62	5.197		
	Total	869.938	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah 2023

Rumus uji F tabel yaitu uji statistik F dengan Tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang menghasilkan simultan nilai Fhitung  $52,696 > F_{tabel} 2,65$  dengan signifikan  $0.00 > 0.05$  dari standar signifikan. jadi, hipotesis H3 dapat disimpulkan bahwa terbukti diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini sejalan dengan teori Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam peningkatan etos kerja hal ini sejalan dengan teori Delvia Agusti (2014) yaitu dalam meningkatkan etos kerja pemimpin mampu menjadi teladan bagi para bawahan, sebagai motivator, dan membangun komunikasi yang baik dengan pegawai serta bersikap adil kepada setiap bawahannya. Peningkatan etos kerja pegawai yang dilihat dari beberapa faktor salah satunya peran dari seorang pemimpin karena jika kepemimpinan diterapkan dengan baik sangat menentukan keberhasilan pegawai dan tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azrizal (2019), dengan judul Peran kepemimpinan aparatur dalam mewujudkan sumber daya manusia yang profesional pada badan Administrasi dan diklat pegawai provinsi riau, menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Etos Kerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hal ini sejalan dengan teori Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam peningkatan etos kerja hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dani (2017) menyatakan bahwa semakin baik kompetensi yang dilakukan maka semakin tinggi pula etos kerjanya, begitupun sebaliknya. Peningkatan etos kerja yang dilihat dari beberapa faktor yaitu kompetensi, etos kerja pegawai akan baik jika pegawai telah melaksanakan unsur unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen pada tugas kerja, menguasai dan mengembangkan bahan kerja, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Hal tersebut akan terwujud jika pegawai tersebut mempunyai kompetensi yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarmedi (2017), dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bio Farma menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Kompetensi menjadi salah satu dari beberapa

faktor dalam peningkatan etos kerja pegawai seperti memiliki motivasi untuk mengembangkan tujuan yang dijadikan tantangan untuk diri sendiri, mampu berpenampilan dengan baik dalam instansi, memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan serta memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian. Adanya indikator tersebut mampu membuat pegawai dapat memaksimalkan pekerjaan serta mengemban tugas dan tanggung jawabnya sehingga etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai meningkat. Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Etos Kerja yang telah dibuktikan dengan nilai  $T$  hitung  $4,788 > T_{tabel} 0,244$  dengan taraf signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga hasil signifikan.

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Pegawai Secara Simultan.** Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan Dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja. Dari Hasil Uji Fhitung  $52,696 > F_{tabel} 2,65$  dan dengan taraf signifikan  $0.00 < 0.05$  oleh karena itu hasil pengujian hipotesis 3 telah membuktikan terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Etos Kerja sehingga hasilnya signifikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan hasil uji  $t$  sehingga penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.

Berdasarkan hasil analisis Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan hasil uji  $t$  sehingga penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.

Berdasarkan hasil analisis Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja (Y) Hal ini dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan hasil uji  $f$  sehingga penelitian menemukan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat kekurangan pada Kepemimpinan, dimana pernyataan mengenai pemimpin belum maksimal membagi rata tugas sesuai dengan kemampuannya oleh karena itu sebaiknya pemimpin menerapkan strategi *The right man on the right place* yaitu untuk menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian Sejenis agar mampu menyempurnakan hasil penelitian ini, maka hendaknya dapat melakukan penelitian tentang kepemimpinan dan kompetensi terhadap etos kerja pegawai dapat mengembangkan variabel yang lebih luas lagi diluar dari variabel dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Asrizal.2019. “Peran kepemimpinan aparatur dalam Mewujudkan sumber daya manusia yang Professional pada badan Administrasi dan diklat pegawai provinsi riau”.*Jurnal Manajemen Bisnis*.1(1):1-16.

Andreansyah dan M. Rian. 2017. ”Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompetensi Intelektual Terhadap Etos Kerja Karyawan”. *Jurnal manajemen indonesia*, 8(1).

Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Agusti, D. 2014. “Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Soebrantas”. Skripsi. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* , Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

Baharuddin dan Umiarso. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam: antara Teoritik dan Praktik*. Cet. 1.Yogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Darodjat, Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Serang: Badan Penerbit Aditama. 104

Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.

Fahmi, Irham 2017. *Pengantar ilmu kepemimpinan*, Divisi Buku Perguruan Tinggi. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan , Malayu SP . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 105

Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.

Hendriyadi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Benefita*, 4(1):26-38.

Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Hidayat, A . 2018. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur". *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* , 1 (1) : 141-150 .

Hutapea, dkk. 2011. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Karauwa n, Lengkon g dan Mintardj , O.2015. "Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan". *Jurnal EMBA*, 3(3):1196-1207.

Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Kumala, H. R., & Agustina, T. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor". *Jurnal Widya Cipta II*(1) : 26-31.

Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi* Edisi Ketiga Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat. 106

Moehariono.2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* , Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung:Alfabeta.

Rismayanti dan Ramadona, M . 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama”.*Jurnal of Applied Business and Economics*,6(1):15-31.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012.*Management*, Edisi Sebelas. America: Pearson Education Limited.

Sarwono WS. 2013. *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Salamun,Dkk.2014.*Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta.

Siregar, Syofian. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 107

Suhartono. 2020."Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening".*Jurnal ekonomi*,10(2):1-16.

Sarmedi. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bio Farma”. Thesis. Bandung : Universitas Pasundan

Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sinamo, Jansen.2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika. Sinambela.

Lijan Poltak. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Graha Ilmu: Jakarta

Soekanto. 2014. *Sosiologi Suatu Pengantar* , Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Pers

Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara,

Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Thoah, Miftah. 2017. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Toto Tasmara.2016.*Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Press 2002.

Timbuleng, Sumarau w. 2015. "Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado". *Jurnal EMBA*,3(2):1051-1060.

Untung Sriwidodo. 2010." Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal manajemen sumber daya manusia*, 4(1):47-57.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijono Sutarto.2018.*Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*.Jakarta : Prenadamedia.