



Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu)

Merta Kusuma¹⁾ Tezar Arianto²⁾ Fauzan Wira Mahendra³⁾

^{1,2)} Department of Management Faculty of Economic and bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

³⁾ Study Program of Management Faculty of Economic and bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ mertakusuma@umb.ac.id ²⁾ Tezar.arianto7@gmail.com ³⁾ wirafauzan21@gmail.com

How to Cite :

Kusuma, M. (2023). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu), *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received 20 November 2022

Revised [27 Desember 2022]

Accepted [04 Januari 2023]

KEYWORDS

Leadership Effectiveness, Work Ethic, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu. Ada beberapa variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya Efektivitas Kepemimpinan (X1), dan Etos Kerja (X2). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu yang berjumlah 42 orang. *Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan software IBM SPSS.* Hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Secara parsial kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan Provinsi Bengkulu

ABSTRACT

This study aims to know the effect of leadership effectiveness and work ethic on employee performance at the Bengkulu Province Regional Financial Management Board Either partially or simultaneously. Sempel in this study were 42 employees at the Regional Financial Management Board of Bengkulu Province. In this study the researcher used quantitative methods. The data in this study were analyzed using a multiple linear regression method using IBM SPSS. simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, the two variables have a significant effect on employee performance. It is better if the leadership of the Bengkulu Province Financial Management Board can continue to maintain and even improve employee performance so that the goals and targets of the board can be achieved.

PENDAHULUAN

Upaya untuk memenuhi sumber daya pegawai yang berkualitas itu terkait dengan kondisi sekarang ini dimana kebutuhan masyarakat banyak mengalami perubahan sebagai akibat dari

kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan di era globalisasi. Salah satu perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya pola pikir masyarakat yang semakin rasional dan kritis. Di samping itu perubahan pola pikir masyarakat tersebut juga telah mengubah opini masyarakat bahwa pelayanan dari pemerintah merupakan hak yang harus mereka terima dan aparat pemerintah lah yang berkewajiban memberikan pelayanan itu.

Untuk memenuhi kualitas pelayanan yang baik maka harus meningkatkan sumber daya manusia karena Sumber daya manusia merupakan faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Sumber daya manusia memiliki tugas pokok yang sangat penting bagi kemajuan organisasi.

Untuk dapat memberikan pelayanan kepada publik, maka Pegawai harus dapat meningkatkan pola kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu hal terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan sumber daya manusia yang berkualitas dapat dipengaruhi dengan adanya pemimpin yang efektif. Menurut (Mardalena, 2017) Efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan untuk memberi pengaruh kepada orang lain agar mereka berkontribusi. Pemimpin yang efektif merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi cara kerja dari pegawai dimana nantinya timbul menjadi kepuasan kerja yang akhirnya terlihat pada hasil kerja yang diberikan oleh pegawai.

Selain efektivitas kepemimpinan, etos kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjas ama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Penelitian ini dilakukan pada Badan pengelolaan keuangan daerah (BPKD) Provisini Bengkulu di bagian pengelolaan pendapatan daerah yang ini terdiri dari bidang pendapatan terdiri dari 3 subid yaitu: sub bidang pajak kendaraan bermotor dan bea balik nama kendaraan, sub bidang pajak daerah dan sub bidang restribusi yang terdiri dari 42 pegawai. Dimana kantor ini memiliki fungsi antara lain melakukan pengelolaan dan pengawasan pendapatan keuangan daerah. Permasalahan yang ada di Badan pengelolaan keuangan Daerah Provisini Bengkulu Terletak pada kinerja pegawai yang menurun, maka dari itu dijelaskan harus adanya peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan Etos kerja yang dinilai masih rendah terhadap pegawai. Selain itu juga dilakukan wawancara dengan salah satu pegawai yang tidak bisa disebutkan namanya mengutarakan bahwa Efektifitas Kepemimpinan kurang berjalan dengan baik.

Efektivitas kepemimpinan yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provisini bengkulu dinilai kurang berjalan dengan baik ini disebabkan oleh kurangnya hubungan kedekatan antara pemimpin terhadap pegawai dan juga kurangnya pemimpin menjelaskan struktur tugas yang diberikan terhadap pegawai. Efektivitas kepemimpinan sangat penting bagi pegawai karena dengan adanya pemimpin yang memberikan teguran dan arahan pekerjaan kepada pegawai maka akan mendorong pegawai menimbulkan kinerja yang baik.

Dari segi Etos kerja kurangnya kerja keras pegawai terhadap pekerjaan. dilihat dari Etos kerja pegawai masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, sehingga ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya

kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Semua hal tersebut dapat berakibat rendahnya kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moehariono, 2014 : 95). Ada beberapa indikator pengukuran kinerja karyawan berikut ini yang disampaikan oleh Setiawan dan Kartika (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: 1. Ketepatan penyelesaian tugas, 2. Kesesuaian jam kerja, 3. Tingkat kehadiran, 4. Kerjasama antar pegawai

Efektivitas Kepemimpinan

Menurut (Ardiyanti, 2018) efektivitas kepemimpinan merupakan Pemimpin yang akan mampu mengendalikan, mengarahkan serta memotivasi bawahannya kearah tercapainya kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Efektivitas kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. (Rahmawati, Isna 2014). Fiedler (dalam Robbins, 2006) telah mengidentifikasi tiga dimensi kemungkinan yang dapat mendefinisikan faktor situasional utama (kunci) yang menentukan keefektifan kepemimpinan. Ketiga dimensi tersebut adalah: 1. Hubungan pemimpin-bawahan, 2. Struktur tugas, 3. Kekuatan posisi pemimpin.

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya. Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang. Salamun dalam Husni (2014) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: "kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun". 1. Kerja keras, 2. Disiplin, 3. Jujur, 4. Tanggung jawab, 5. Rajin, 6. Tekun.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu, waktu penelitian pada bulan Januari tahun 2021 sampai dengan selesai. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dan populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data utama yang disebarakan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Pada uji validitas instrumen yang akan dilakukan pada setiap instrumen penelitian memperoleh angka valid. Menurut Sugiyono (2015) bila koefisien korelasi sama dengan 0,30 atau lebih (paling kecil 0,30), maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1 Dari setiap item pernyataan.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel penelitian

Variabel	Nomor pertanyaan	Rhitung	R tabel	Keterangan
Efektivitas Kepemimpinan (X ₁)	1	0,524	0,361	Valid
	2	0,617	0,361	Valid
	3	0,453	0,361	Valid
	4	0,632	0,361	Valid
	5	0,694	0,361	Valid
	6	0,566	0,361	Valid
	7	0,567	0,361	Valid
	8	0,487	0,361	Valid
	9	0,510	0,361	Valid
Etos kerja (X ₂)	1	0,762	0,361	Valid
	2	0,718	0,361	Valid
	3	0,587	0,361	Valid
	4	0,712	0,361	Valid
	5	0,557	0,361	Valid
	6	0,660	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,690	0,361	Valid
	2	0,755	0,361	Valid
	3	0,776	0,361	Valid
	4	0,808	0,361	Valid
	5	0,719	0,361	Valid

Sumber data: hasil penelitian dan data diolah

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila berkali-kali pada waktu yang berbeda. Instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien *cronbach's alpha* > 0.60. Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel penelitian

Variabel	Croanbach' Alpha	Rtabel	keterangan
Efektivitas kepemimpinan	0.708	0,60	Reliabel
Etos kerja	0,751	0,60	Reliabel
Kinerja	0,805	0,60	Reliabel

Sumber data: hasil penelitaian dan data diolah

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$. Adapun uji normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov Test**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01251082
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.142
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.037
Asymp. Sig. (2-tailed)		.233

a. Test distribution is Normal.

Sumber: output spss 16 data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.233 lebih besar dari 0.05 Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Etos Kerja berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10. Maka tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keretengan
1	Efektivitas Kepemimpinan (X ₁)	0.950	1.053	Bebas Multikolinearitas
2	Etos Kerja (X ₂)	0.950	1.053	Bebas Multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan bahwa nilai tolerancepada variabel X₁ sebesar 0.950 = 95% lebih besar dari 0,10 = 10% dan nilai VIF sebesar 1.530 lebih kecil dari 10. Kemudian variabel X₂ memiliki nilai tolerance sebesar 0.950 = 95% lebih besar dari 0,10 = 10% dan nilai VIF sebesar 1.530 lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan (X₁) dan Etos Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu. Berdasarkan Analisis regresi linier berganda, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.237	3.733		1.135	.263
EFEKTIVITAS_KEPEMIMPINAN	.267	.085	.420	3.135	.003
ETOS_KERJA	.290	.122	.317	2.372	.023

a. Dependent Variable:

b. KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Output SPSS 16

Dari perhitungan diatas didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 4,237 + 0,267 (X_1) + 0,290 (X_2)$$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Efektivitas Kepemimpinan (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil perhitungan pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.337	.303	2.063

a. Predictors: (Constant), ETOS_KERJA, EFEKTIVITAS_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* diperoleh nilai sebesar 0,303 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 30,3% Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan daerah Provinsi Bengkulu dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independen, yaitu Efektivitas Kepemimpinan (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya ($100\% - 30,3\% = 69,7\%$) dijelaskan oleh variabel - variabel diluar variabel penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.237	3.733		1.135	.263
EFEKTIVITAS_KEPEMIMPINAN	.267	.085	.420	3.135	.003
ETOS_KERJA	.290	.122	.317	2.372	.023

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Output SPSS 16

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara T_{hitung} dengan $T_{tabel} (n-k-1) = 42-2-1 = 39$ (1.684) setiap variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Efektifitas Kepemimpinan (X_1) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.135 > 1.684$) dan $sig < \alpha$ ($0,003 < 0,050$). hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Efektifitas Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu dan hipotesis pertama diterima.
2. Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Etos Kerja (X_2) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.372 > 1.684$) dan $sig < \alpha$ ($0,023 < 0,050$). hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu dan hipotesis kedua diterima.

Untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen menggunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Uji f

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	84.228	2	42.114	9.891	.000 ^a	
Residual	166.058	39	4.258			
Total	250.286	41				

a. Predictors: (Constant), ETOS_KERJA, EFEKTIVITAS_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas di peroleh F_{hitung} sebesar 9.891 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.240 yaitu ($9.891 > 3.240$) dan ($sig < \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya secara simultan variabel Efektivitas kepemimpinan (X_1) dan Etos Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu melalui penyebaran kuesioner kepada 42 orang pegawai yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu.

1. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Efektivitas Kepemimpinan merupakan Pemimpin yang akan mampu mengendalikan, mengarahkan serta memotivasi bawahannya kearah tercapainya kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Didalam suatu instansi harus ada pemimpin. Dengan adanya pemimpin maka organisasi ataupun instansi tersebut akan berjalan dengan baik karena ada pemimpin yang mengatur dan mengawasi para pegawai yang bekerja serta mampu meningkatkan kinerja pegawai di instansi.

Hasil uji pada Variabel Efektivitas Kepemimpinan yaitu Efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Dan dari hasil pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan diketahui bahwa efektivitas kepemimpinan yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu adalah

baik. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan yang ada terjadi peningkatan dikarenakan untuk pemenuhan target pendapatan pajak pada tahun 2021.

2. Pengaruh Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat. Etos kerja yang tinggi selayaknya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu instansi, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak instansi akan sulit mencapai kinerjanya dan berkembang. Dengan adanya etos kerja yang baik maka mampu meningkatkan semangat kerja untuk mencapai kinerja pegawai di instansi.

Hasil uji pada Variabel Etos Kerja yaitu Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu adalah baik. Hal ini dikarenakan sudah adanya perbaikan-perbaikan yang dilakukan Pihak BPKD atas permasalahan yang lalu.

3. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan(X_1) dan Etos kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Efektivitas kepemimpinan dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui efektivitas kepemimpinan dengan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, akan terwujud penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik. kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dimana dengan kapasitas kepemimpinan yang baik dan dengan ditopang oleh etos kerja yang baik dari para pegawai maka akan berimbas pada kinerja yang optimal sehingga pencapaian tujuan dapat terealisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu sudah dapat dikatakan baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi ini disebabkan Para pimpinan yang ada sudah menerapkan aturan atau menunjukkan disiplin yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan. Dalam operasional kerja, para pimpinan yang ada senantiasa mengikuti tata tertib sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan sikap kepemimpinan yang dimiliki dapat menjadi teladan bagi bawahan serta contoh etos kerja yang baik dimana semua hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu.
2. Etos Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu.
3. Efektivitas Kepemimpinan (X_1) dan Etos Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu.

4. Berdasarkan uji koefisien determinasi R² Efektivitas Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu.

Saran

1. Bagi Badan pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel efektivitas Kepemimpinan yang terletak pada struktur tugas dengan pernyataan pemimpin selalu menetapkan waktu kapan tugas ataupun pekerjaan harus terselesaikan yang mendapatkan skor terendah 3,26 oleh karena itu, pimpinan Badan pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu hendaknya meningkatkan struktur tugas yang tinggi dan menjelaskan lagi prosedur pengoperasian yang standar untuk menyelesaikan tugas. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai Badan pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Etos kerja yang terletak pada indikator disiplin dengan pernyataan saya selalu menghargai waktu dalam bekerja mendapatkan skor terendah 4,07 oleh karena itu, pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu hendaknya memiliki sikap baik dalam diri pegawai, misalnya dengan menanamkan kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan instansi dan pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
Mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain seperti motivasi, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, penghargaan, pengembangan karyawan yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai suatu instansi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu seperti pegawai, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ardiyanti, Meri (2018) *Hubungan efektivitas kepemimpinan dengan kinerja pegawai di balai besar pelatihan kesehatan (bbpk) makassar*. Skripsi. Makassar: universitas hasanuddin Makassar
- Husni, Irda. 2014. "Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Lubuk Sikaping". *Jurnal Administrasi Pendidikan* Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 Halaman 341 - 831
- Mardalena, 2017, "*EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN; Sebuah Kajian Teoritis*", *Jurnal Pendidikan STKIP YPM Bangko* Vol 2. No. 1, 2017.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit
- Rahmawati, Isna (2014) *Pengaruh efektivitas kepemimpinan pengurus terhadap kinerja IPNU dan IPPNU PAC Bawang kabupaten Batang periode 2013-2015*. *Undergraduate (S1) thesis*, UIN Walisongo.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Setiawan, Ferry & Dewi, Kartika. 2014. "*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*". *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.

- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.