

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BALAI PEMASYARAKATAN
(BAPAS) KELAS 1 BANJARMASIN**

Sayuti*

Abstract: Improving the performance of employees is the most serious management challenges because success to achieve the goals and viability of the organization or company depends on the quality of human resources performance in it. The approach used in this research is explanatory research, namely the type of research that aims to explain the causality relationship of an explanatory variable with the variables described. The analytical approach model is multiple linear regression analysis. The data used in this research are primary data and secondary data. Primary data obtained through the results of the distribution of questionnaires to Correctional Institution (Bapas) Class I Banjarmasin employees who become sample. The population in this study is all employees of Correctional Institution (Bapas) Class I Banjarmasin which amounted to 42 employees. To confuse the data using the SPSS 17 app. Based on the analysis result, it can be concluded that leadership factor, motivation, and work ethic have significant effect on the performance of Correctional Institution (Bapas) Class I Banjarmasin officer. Leadership factor is a dominant factor affecting the performance of Correctional Institution (Bapas) Class I Banjarmasin.

Keywords: *leadership, motivation, work ethic, performance*

Abstrak: Meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemin yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas suatu variabel penjelas dengan variabel yang dijelaskan. Model pendekatan analisisnya adalah analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner terhadap Pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin yang menjadi sample. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin yang berjumlah 42 pegawai. Untuk mengolah data menggunakan aplikasi SPSS 17. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Banjarmasin. Faktor kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin.

Kata kunci : *kepemimpinan, motivasi, etos kerja dan kinerja*

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai melalui upaya pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana. Upaya pengembangan sumber daya

*Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas 1 Martapura
Jalan Pintu Air Tanjung Rema Darat, Martapura
e-mail: sayutinabil@gmail.com



manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi atau instansi, agar kemampuan dan sikap sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi atau instansi. Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai teknik atau cara, antara lain dengan memberikan dorongan motivasi, peningkatan etos kerja, pemberian penghargaan atas prestasi kerjanya, promosi dan mutasi, pemberian insentif serta pemberian kesempatan pendidikan dan pelatihan.

Kedudukan dan peranan aparatur sipil negara atau pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan publik secara adil kepada seluruh masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan jiwa pengabdian, kejujuran, profesional, tanggungjawab, dan disiplin serta berwibawa sehingga dapat meningkatkan kinerja yang akhirnya memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Salah satu cara efektif dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melaksanakan peraturan yang ada, memiliki kepemimpinan yang berkualitas dan memotivasi serta meningkatkan etos kerja kepada setiap pegawai dalam institusi.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola pada unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satesfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi atau lembaga. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, operasional dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan manajemin sumber daya manusia meliputi seluruh aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Russel dan Bernardin bahwa aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan manajemin sumber daya manusia secara umum mencakup (1). Rancangan organisasi; (2). Staffing; (3). Sistem reward; (4). Manajemin kinerja; dan (5). Pengembangan pekerja dan organisasi.

Kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain (Suranta, 2002, h 116-138). Kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno, 2005).

Motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006,h 165-180), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut Sinamo (2011) 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. Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja karena faktor motivasi dan etos kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai.

Reformasi birokrasi bagi kementerian/Lembaga dan pemerintah daerah dimaksudkan antara lain untuk mendorong terwujudnya organisasi yang efektif dan efisien. Untuk mewujudkan organisasi seperti itu, setiap instansi pemerintah harus siap untuk memanfaatkan kekayaan pengetahuan yang dimilikinya, termasuk belajar dari pengalaman di masa lampau.

Aparatur sipil negara yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin serta sadar akan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat diperlukan pembinaan jiwa koprds dan kode etik aparatur sipil negara atau pegawai negeri sipil yang semuanya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 tahun 2004 tentang pembinaan Jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik dan bersih, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintahan secara terpadu.

Rumusan masalah merupakan latar belakang permasalahan pokok yang akan dijawab didalam penelitian ini. Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ingin dijawab sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin ?
2. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin ?
3. Apakah ada variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin ?

Kajian Literatur

Menurut Tampubolon, (2007, h 106-115) Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan difenisi kepemimpinan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran dan suka rela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Siagian (2002) terdapat 5 (lima) kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi, diantaranya :

1. Tipe pemimpin yang otoratik, yaitu seorang pemimpin, yang:
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
 - b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 - c. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata.
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
 - e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, atau
 - f. Dalam tindakannya pergerakan sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).
2. Tipe pemimpin yang militeristik, yaitu seorang pemimpin yang memiliki sifat:
 - a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan.
 - b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
 - c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
 - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
3. Tipe pemimpin yang paternalistik, yaitu seorang pemimpin:
 - a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
 - b. Bersikap terlalu melindungi.
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk keputusan.
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.

- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
 - f. Sering bersikap mau tahu.
4. Tipe pemimpin yang kharismatik, yaitu harus diakui bahwa untuk keadaan seseorang pemimpin yang bertipe kharismatik demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifat yang positif.
 5. Tipe pemimpin yang demokratik, yaitu
 - a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
 - b. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama atau team work dalam usaha mencapai tujuan.
 - c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.
 - d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut (Robins dan Mary, 2005) motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Menurut Sinamo (2011) menyatakan 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. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi pemeluknya. Sedangkan menurut (Anaraga, 2001): etos kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain yaitu:

1. Agama yaitu pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
2. Budaya yaitu sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.
3. Sosial Politik yaitu tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.
4. Kondisi lingkungan/Geografi. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.
5. Pendidikan yaitu etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

6. Struktur ekonomi yaitu tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja mereka dengan penuh.
7. Motivasi intrinsik individu yaitu individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi.
8. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang dinyakini seseorang.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Rivai dan Basri (2006,h 63-74) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang di harapkan. Menurut Hakim (2006,h 165-180)mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang di capai oleh individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian beberapa ahli tersebut diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah diitentukan. Kinerja juga berarti hasil dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Metode Penelitian

Penelitian merupakan usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Usaha yang digunakan untuk mengetahui metode ilmiah. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah explanatory research, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas suatu variabel penjelas dengan variabel yang dijelaskan. Model pendekatan analisisnya adalah analisis regresi linear berganda.

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin, dengan alamat Jalan Jenderal Ahmad Yani Km.5,5 Komplek Stadion Lambung Mangkurat Kelurahan Pemurus Dalam Kecamatan Banjarmasin Selatan Kota Bajarmasin Provinsi Kalimantan Selatan.

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini, yang kemudian diuraikan menjadi indikator empiris, meliputi:

1. Kepemimpinan
2. Motivasi
3. Etos Kerja
4. Kinerja Pegawai

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari subyek penelitian dan dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah 42 orang pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas 1 Banjarmasin. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin, yang berjumlah 42 (empat puluh dua) pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga honorer yang terbagi kedalam 2 (dua) Seksi dan 1 (satu) Sub Bagian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain

Analisis data yang dilakukan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan terakhir pengujian hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Proses analisis dilakukan secara bertahap mulai dari menguji kualitas dari instrumen penelitian hingga menguji kebenaran dari hipotesis. Tahapan-tahapan analisis yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Instrumen yang valid menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, penelitian mengambil sampel sebanyak 42 responden. Hal ini dimaksud untuk mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Selain itu, uji validitas dilakukan agar lebih mengefesiesikan waktu dalam pengambilan data dilapangan. Artinya apabila 42 sampel yang didapat hasilnya valid secara keseluruhan, semua indikator telah mewakili semua instrumen. Apabila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak mewakili indikator yang ada, maka instrumen tersebut diganti dengan instrumen yang baru sebagai pengganti dari instrumen yang tidak valid. Kemudian kuisisioner tersebut disebar kembali untuk mendapatkan hasil yang valid. Tetapi apabila ditemukan hasil sampel yang tidak valid, namun tetap mewakili indikator, maka instrumen tersebut dihapus. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini, adalah dengan menggunakan statistik korelasi product moment dari pearson dengan bantuan SPSS 17.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Validitas		Variabel	Item	Validitas	
		R	Ket			R	Ket
Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,681	Valid	Etos Kerja (X ₃)	X3.1	0,417	Valid
	X1.2	0,812	Valid		X3.2	0,734	Valid
	X1.3	0,742	Valid		X3.3	0,732	Valid
	X1.4	0,510	Valid		X3.4	0,745	Valid
	X1.5	0,671	Valid		X3.5	0,784	Valid
	X1.6	0,429	Valid		X3.6	0,594	Valid
	X1.7	0,560	Valid		X3.7	0,624	Valid
	X1.8	0,584	Valid		X3.8	0,642	Valid
	X1.9	0,649	Valid	Kinerja (Y)	Y.1	0,854	Valid
	X1.10	0,620	Valid		Y.2	0,928	Valid
Motivasi (X ₂)	X2.1	0,828	Valid		Y.3	0,895	Valid
	X2.2	0,853	Valid		Y.4	0,852	Valid
	X2.3	0,791	Valid		Y.5	0,933	Valid
	X2.4	0,870	Valid				
	X2.5	0,806	Valid				

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Etos Kerja (X_3), dan Kinerja (Y) adalah valid karena lebih besar dari r tabel (0,304).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 17. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai Alpha Cronbach, seperti ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Reliability
Kepemimpinan (X_1)	0,824	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,886	Reliabel
Etos Kerja (X_3)	0,809	Reliabel
Kinerja (Y)	0,936	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel karena memiliki Alpha lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali,2005). Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

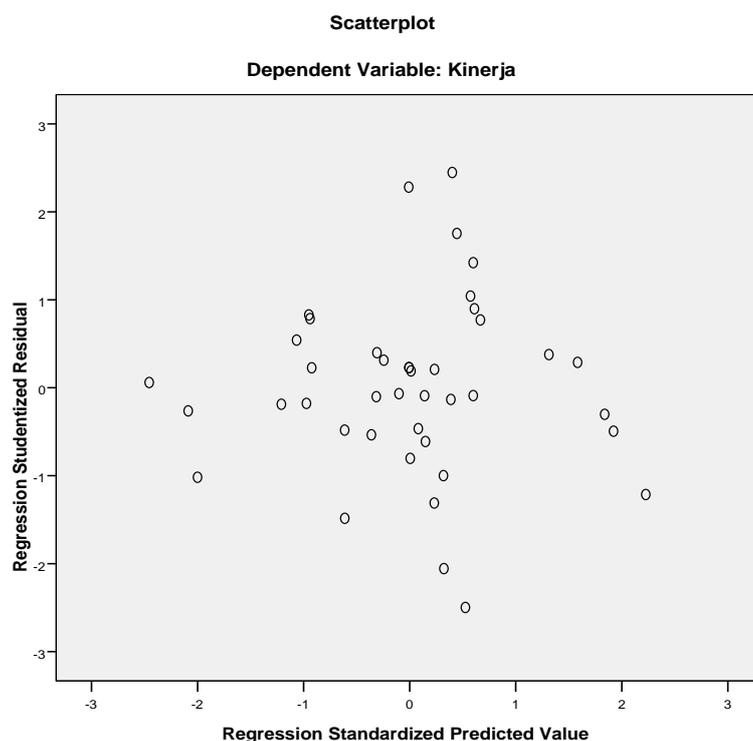
Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor
Kepemimpinan (X_1)	0,519	1,925
Motivasi (X_2)	0,585	1,709
Etos Kerja (X_3)	0,632	1,582

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah

angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi. Hasil pengujian heterokedastisitas ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari Gambar 1 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang dimiliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Ada beragam cara menguji normalitas, diantaranya menggunakan rasio kurtonis dan rasio skewness atau menggunakan kolmogorov-smimov test, peneliti menggunakan uji normalitas data dengan menggunakan kolmogorov-smimov test. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Variabel

Variabel	Sign	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,484	Berdistribusi normal
Motivasi (X_2)	0,530	Berdistribusi normal
Etos Kerja (X_3)	0,395	Berdistribusi normal
Kinerja (Y)	0,696	Berdistribusi normal

Dari hasil tersebut diatas dapat diperhatikan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan memperhatikan angka pada Asymp. Sig.(2-tailed). Menurut (Sufren, 2013) ada dua macam asumsi berdasarkan angka signifikan tersebut

yaitu, data terdistribusi normal apabila nilai signifikan ($p > 0,05$) dan data berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikan ($p < 0,05$). Mangacu pada data di atas maka dapat disimpulkan data variabel Kepemimpinan (X_1) lebih dari 0,05 ($0,484 > 0,05$). Artinya, data variabel Kepemimpinan (X_1) terdistribusi normal. Data variabel Motivasi (X_2) lebih dari 0,05 ($0,530 > 0,05$). Artinya, data variabel Motivasi (X_2) terdistribusi normal. Data variabel Etos Kerja (X_3) lebih dari 0,05 ($0,395 > 0,05$). Artinya, data variabel Etos Kerja (X_3) terdistribusi normal. Data variabel Kinerja (Y) lebih dari 0,05 ($0,696 > 0,05$). Artinya, data variabel Kinerja (Y) terdistribusi normal. Dengan demikian bisa dilakukan uji statistik dengan variabel diatas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan/analisis regresi secara simultan ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. ANOVAb

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	775.177	3	258.392	63.303	.000a
Residual	155.109	38	4.082		
Total	930.286	41			

a. Predictors: (constant), Etos Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel diatas merupakan tabel yang menunjukkan signifikansi pengaruh kepemimpinan, motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini terbukti sangat signifikan karena sig. lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$). Artinya kepemimpinan, motivasi dan etos kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari faktor kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin, adalah diterima.

b. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p - value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil Uji t Secara Parsial ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	thitung	Sig	Keterangan
Konstanta	-6,935			
Kepemimpinan (X_1)	0,344	5,046	0,000	Berpengaruh signifikan
Motivasi (X_2)	0,294	2,902	0,006	Berpengaruh signifikan
Etos Kerja (X_3)	0,326	4,297	0,000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -6,935 + 0,344 X_1 + 0,294 X_2 + 0,326 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Etos kerja

- Nilai konstanta sebesar -6,935 menunjukkan bahwa apabila variabel X₁, X₂, dan X₃ memiliki nilai 1 atau tidak mengalami perubahan, maka Akuntabilitas Kinerja (Y) adalah sebesar -6,935.
- Peningkatan terhadap variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 1 satuan atau 100%, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 34,4%.
- Peningkatan terhadap variabel Motivasi (X₂) sebesar 1 satuan atau 100%, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 29,4%.
- Peningkatan terhadap variabel Etos Kerja (X₃) sebesar 1 satuan atau 100%, maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 32,6%.

Selanjutnya pengujian hipotesis penelitian secara parsial adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Tabel tersebut diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis pada pengaruh faktor Kepemimpinan (X₁) dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,046 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa apabila terjadi peningkatan maupun penurunan dari faktor kepemimpinan, maka akan berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai Bapas Banjarmasin. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: Terdapat pengaruh secara parsial dari faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin, adalah diterima.
- 2) Hasil pengujian pada faktor Motivasi (X₂) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,902 dengan taraf signifikansi 0,006. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,006 tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa apabila terjadi peningkatan maupun penurunan dari faktor motivasi, maka akan berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas 1 Banjarmasin. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : Terdapat pengaruh secara parsial dari faktor motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin, adalah diterima.
- 3) Hasil pengujian hipotesis pada faktor Etos Kerja (X₃) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,297 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa apabila terjadi peningkatan maupun penurunan dari faktor etos kerja, maka akan berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas 1 Banjarmasin. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : Terdapat pengaruh secara parsial dari faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Banjarmasin, adalah diterima.

c. Uji Pengaruh Dominan

Uji pengaruh dominan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} atau pada nilai koefisien standar beta. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan

(X_1) memiliki t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 5,046 dan nilai koefisien standar beta yang terbesar sebesar 0,464 sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Faktor etos kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas 1 Banjarmasin adalah diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis pertama (H1) telah membuktikan kepemimpinan, motivasi dan etos kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah diterima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis pertama (H1) Kepemimpinan, motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006) yaitu adanya pengaruh antara kerja terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,046 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian penelitian yang pertama adalah diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas 1 Banjarmasin. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suranta, 2002) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja petugas, maka atasan diharapkan dapat memberikan kepemimpinan yang baik, yang antara lainnya adalah dengan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja, menentukan perintah-perintah, memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar, menetapkan tujuan-tujuan dan didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan, mempertimbangkan saran-saran dan pendapat-pendapat dari para pegawai, mengakomodir kritikan dan saran bawahan dan menerapkan kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) telah membuktikan ada pengaruh positif antara motivasi terhadap Kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,902 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,006 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas 1 Banjarmasin. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suharto dan Budi Cahyono, 2005) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka perlunya meningkatkan motivasi petugas dengan memelihara dan menjaga lingkungan kerja yang baik, dan dapat mencerminkan perlindungan, keselamatan pada petugas, menanamkan rasa memiliki, memberikan penghormatan atas dedikasi dan kesempatan untuk mengembangkan diri, memberikan dorongan, keteladanan, panutan, pujian dan penghargaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t_{hitung} sebesar 4,297 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai Balai

Pemasyarakatan (Bapas) Kelas 1 Banjarmasin. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006) yaitu adanya pengaruh secara positif antara etos kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja petugas, maka perlu adanya peningkatan etos kerja pegawai yang meliputi kerja adalah rahmat yaitu harus bekerja tulus penuh syukur, kerja adalah amanah yaitu harus bekerja penuh dengan integritas, kerja adalah panggilan yaitu harus bekerja tuntas penuh dengan tanggungjawab, kerja adalah aktualisasi yaitu harus bekerja penuh semangat, kerja adalah ibadah yaitu harus bekerja serius dengan penuh pengabdian, kerja adalah seni yaitu harus bekerja kreatif penuh suka cita, kerja adalah kehormatan yaitu harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan dan kerja adalah pelayanan yaitu harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (H3) telah membuktikan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai hitung dan koefisien standar beta yang terbesar, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah diterima.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh secara simultan dari faktor kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas 1 Banjarmasin. Terdapat pengaruh secara parsial dari faktor kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas 1 Banjarmasin. Faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas 1 Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. Analisis dan Kasus Solusi. Yogyakarta: BPFE.
- Aritonang. Keke. T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur. Jurnal Pendidikan Penabur. No.4 Thn. IV. Jakarta.
- Asmstrong, Michael. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook of Human Resource Management. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Crimson, Sitanggang. 2005. Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi. Semarang: Undip.
- Ferdinan, Audusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghpzali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Wahidin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. JRBI. Bol. 1 Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawaipada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JBRI. Vol. 2 No.2 Hal. 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Edisi 2. Jakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malthis, R.L. dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. Manajemen. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Rivai, Veitzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persana.
- Rivai, Veitzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persana.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Dividi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol. 2 Hal: 181-198.
- Siagian, Sondang. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stoner, James. AF dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. Manajemen. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sufren dan Yonathan. N. 2013. Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R²D. Bandung: Alfabeta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika. Vol. 15.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No. 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja serta Pengaruhnya terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. EKOBIS. Vol.7 Hal: 241-256.