
ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP ETOS KERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Wahyu Eko Prasetyanto

Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap etos kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Adapun variabel independen dalam model ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi, sedangkan variabel dependennya adalah etos kerja guru Pegawai Negeri Sipil. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji t. Di lain pihak untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, digunakan uji F. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden yang ditentukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja guru PNS di DIY, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh. Secara simultan atau bersama-sama, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang pengaruhnya paling dominan diantara variabel lainnya.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, Etos Kerja*

PENDAHULUAN

Merupakan sebuah fakta bahwa angka *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia masih jauh ketinggalan dari negara-negara tetangga. Bahkan sebuah ironi bahwa HDI Indonesia ternyata justru berada di bawah Palestina, sebuah negara yang notabene selalu berkecamuk dengan peperangan dengan negara tetangganya.

Human Development Index (HDI) adalah pengukuran perbandingan dari harapan hidup, melek huruf, pendidikan dan standar hidup untuk semua negara seluruh dunia. HDI digunakan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup (Davies, A. and G. Quinlivan; 2006).

Belum optimalnya pencapaian dunia pendidikan di Indonesia – sebagai salah satu indikator HDI – menjelaskan bahwa pengelolaan pendidikan semestinya tidak hanya menggunakan pendekatan pedagogik semata. Salah satu pendekatan yang layak untuk dipergunakan adalah pendekatan manajerial, karena pelaksanaan pendidikan di Indonesia didominasi oleh lembaga pendidikan formal (baca: sekolah).

Sebagai sebuah organisasi, maka dalam operasionalnya sekolah pasti mengelola apa yang disebut sebagai elemen atau unsur manajemen, termasuk SDM di dalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat dan dikelola oleh manusia. Salah satu aspek yang ingin penulis angkat dari dimensi internal pada penelitian ini adalah aspek etos kerja, karena etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik (Sinamo; 2005).

Sebagai bagian dari dimensi internal manusia, maka etos kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai dimensi eksternalnya. Dalam konteks organisasional, maka etos kerja dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Sistem Penggajian, Perencanaan Karir dan sebagainya.

Berdasarkan uraian ringkas tersebut menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat.

Pengertian tunggal tentang kepemimpinan masih belum ada kesepakatan di antara para ahli ilmu perilaku. Konsep kepemimpinan masih merupakan sesuatu yang *ambiguous* (Pfeffer, 1977, dalam Payamta, 2002). Terdapat banyak teori kepemimpinan namun menurut Hersey dan Blanchard (1996) dalam Koesmono (2007) mengatakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang sesuai bagi semua kondisi dalam suatu organisasi tetapi gaya kepemimpinan akan sangat efektif apabila dapat mengakomodasi lingkungannya (pengikut, atasan dan rekan kerja).

Singh-Sengubta, Sunita (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004) mengemukakan beberapa dimensi atau gaya kepemimpinan yang terdiri dari :

1. Gaya Partisipatif (*Participative Style*) yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil suatu keputusan
2. Gaya Pengasuh (*Nurturant Style*), yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karier, memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu.
3. Gaya Otoriter (*Authoritarian Style*) yaitu gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta *prestise* sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan
4. Gaya Berorientasi Tugas (*Task Oriented Style*) yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas

Budaya Organisasi

Banyak definisi budaya organisasi, namun pada dasarnya definisi-definisi tersebut mengacu pada tiga pendekatan (Martin, 1992, dalam Andreas Budi Rahardjo, 2003), yaitu:

1. *Integration approach*, menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai satu jenis budaya yang mewarnai semua nilai dan kegiatan anggotanya.
2. *Differentiation approach*, menekankan pada konsensus sub budaya. Pada pendekatan ini dimungkinkan setiap organisasi mempunyai satu atau lebih sub budaya.
3. *Fragmentation approach*, pada pendekatan ini tidak ada konsensus antar anggota organisasi dan tidak ada kesamaan atau kesepakatan nilai-nilai yang dianut pada anggota organisasi.

Selanjutnya Denison (1990:15) mengemukakan tiga dimensi dari budaya organisasi terkait dengan tingkat efektivitas organisasi, yakni:

1. *Involvement* (Pelibatan) adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan.
2. *Consistency* (Konsistensi) menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.
3. *Adaptability* (Adaptabilitas) adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.

Kepuasan Kerja

Robbin (2003) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Luthans (1998) mengemukakan terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja; kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya; kepuasan kerja

mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan. Hal tersebutlah yang kemudian dijelaskan Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, di mana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

4. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Veithzal Rivai, 2001).

Lebih lanjut Veithzal Rivai (2001) menjelaskan motivasi kerja pegawai yang profesional yang terdiri dari:

1. dorongan untuk bekerja secara lebih baik, memperhatikan umpan balik dan berorientasi tujuan,
2. upaya untuk bertanggung jawab, berani bersaing,
3. mempunyai keinginan untuk menikmati kesuksesan dan kesediaan menerima tugas.

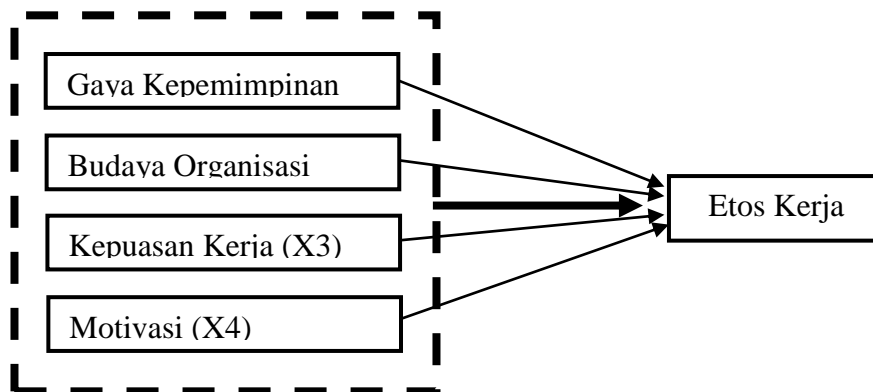
Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Kusnan (2004) menyimpulkan bahwa etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Kerangka Konseptual

Model penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

- H1: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H2: budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta
- H3: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H4: motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta para guru di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H5: secara serentak gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H6: gaya kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap etos kerja para guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan jumlah sample sebanyak 110 orang guru PNS di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta

Teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yakni pengambilan sampelnya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata tingkatan dalam anggota populasi tersebut (Arikunto, Suyono; 2014; 47). Teknik sampling ini dapat dilakukan karena semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban dari para guru yang menjadi responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner diberikan dan diambil langsung oleh peneliti.

Uji Kualitas Instrumen

1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah alat ukur tersebut valid atau tidak. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi 5%.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan alat ukur. Alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang apabila dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan program SPSS. Alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil uji statistik $\alpha > 0,60$ (Azwar, 1997).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* dengan bantuan program SPSS 17. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

| No | Pertanyaan | Nilai Koefisien | Sig | Keterangan |
|----|------------|-----------------|--------|--------------|
| 1 | GP1 | 00.871 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 2 | GP2 | 00.641 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 3 | GP3 | 00.871 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 4 | GP4 | 00.641 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 5 | GP5 | 00.824 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 6 | GP6 | 00.846 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 7 | GP6 | 00.733 | 00.000 | <i>Valid</i> |

Berdasarkan Tabel 1 di atas hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan dengan metode *pearson correlations* dapat diketahui bahwa instrumen yang diujikan adalah *valid* (sahih) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

| No | Pertanyaan | Nilai Koefisien | Sig | Keterangan |
|----|------------|-----------------|-------|--------------|
| 1 | BO1 | 0.764 | 0.000 | <i>Valid</i> |
| 2 | BO2 | 0.818 | 0.000 | <i>Valid</i> |
| 3 | BO3 | 0.709 | 0.000 | <i>Valid</i> |

Berdasarkan Tabel 2 di atas hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi dengan metode *pearson correlations* dapat diketahui bahwa instrumen yang diujikan adalah *valid* (sahih) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

| No | Pertanyaan | Nilai Koefisien | Sig | Keterangan |
|----|------------|-----------------|--------|--------------|
| 1 | KK1 | 0.956 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 2 | KK2 | 0.821 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 3 | KK3 | 0.876 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 4 | KK4 | 0.986 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 5 | KK5 | 0.876 | 00.000 | <i>Valid</i> |

Berdasarkan Tabel 3 di atas hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja dengan metode *pearson correlations* dapat diketahui bahwa instrumen yang diujikan adalah *valid* (sahih) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X4)

| No | Pertanyaan | Nilai Koefisien | Sig | Keterangan |
|----|------------|-----------------|--------|--------------|
| 1 | M1 | 0.871 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 2 | M2 | 0.641 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 3 | M3 | 0.871 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 4 | M4 | 0.641 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 5 | M5 | 0.824 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 6 | M6 | 0.846 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 7 | M7 | 0.733 | 00.000 | <i>Valid</i> |

Berdasarkan Tabel 4 di atas hasil uji validitas variabel Motivasi dengan metode *pearson correlations* dapat diketahui bahwa instrumen yang diujikan adalah *valid* (sahih) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel *Etos Kerja* (Y)

| No | Pertanyaan | Nilai Koefisien | Sig | Keterangan |
|----|------------|-----------------|--------|--------------|
| 1 | EK1 | 0.736 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 2 | EK2 | 0.832 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 3 | EK3 | 0.736 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 4 | EK4 | 0.796 | 00.000 | <i>Valid</i> |
| 5 | EK5 | 0.782 | 00.000 | <i>Valid</i> |

Berdasarkan Tabel 5 di atas hasil uji validitas variabel *Etos Kerja* dengan metode *pearson correlations* dapat diketahui bahwa instrumen yang diujikan adalah *valid* (sahih) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 17.0 didapatkan hasil bahwa alat ukur yang digunakan reliabel karena mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Azwar, 1997). Hasil yang tersaji dalam lampiran uji *reliabilitas* terangkum dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>cronbach's alpha</i> | <i>Status</i> |
|------------------------|-------------------------|-----------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0.955 | <i>Reliabel</i> |
| Budaya Organisasi (X2) | 0.982 | <i>Reliabel</i> |
| Kepuasan Kerja (X3) | 0.965 | <i>Reliabel</i> |
| Motivasi (X4) | 0.955 | <i>Reliabel</i> |
| Etos Kerja (Y) | 0.959 | <i>Reliabel</i> |

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,955, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,982, Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,965, Motivasi (X4) sebesar 0,955. dan Etos Kerja (Y) sebesar 0,959. Nilai *cronbach's alpha* semua variabel tersebut di atas 0,60 maka dapat disimpulkan alat ukur yang digunakan tersebut *reliabel*.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian secara Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan motivasi (X4) secara serentak terhadap etos kerja. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan derajat signifikansi 5%. Hasil Uji F memakai SPSS 17.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 118.676 | 4 | 29.669 | 38.613 | .000 ^a |
| Residual | 80.679 | 105 | .768 | | |
| Total | 199.355 | 109 | | | |

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat signifikansi F hitung yang lebih kecil dari derajat signifikansi 5%, yakni 0,000. Hasil uji F tersebut dapat diuraikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan motivasi (X4) secara serentak mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan ada pengaruh secara serentak gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan motivasi (X4) terhadap etos kerja dapat diterima.

2. Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan motivasi (X4) secara parsial memiliki pengaruh terhadap etos kerja (Y) yaitu dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan taraf signifikan 5%. Hasil Uji t memakai SPSS 17.0 dapat diketahui dalam tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.708 | 1.603 | | 2.313 | .023 |
| X1 | -.011 | .054 | -.017 | -.195 | .846 |
| X2 | .525 | .130 | .306 | 4.048 | .000 |
| X3 | .466 | .068 | .536 | 6.890 | .000 |
| X4 | .038 | .037 | .092 | 1.009 | .315 |

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.846 yang lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y).

- b. Variabel budaya organisasi (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil taraf signifikansi 5%. Berarti secara parsial variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y).
 - c. Variabel kepuasan (X3) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil taraf signifikansi 5%. Berarti secara parsial variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y).
 - d. Variabel motivasi (X4) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,315 yang lebih besar taraf signifikansi 5%. Berarti secara parsial variabel motivasi (X4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y).
 - e. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 8 dapat diketahui variabel yang dominan mempengaruhi variabel etos kerja (Y) adalah variabel kepuasan kerja (X3) karena memiliki nilai signifikansi 0.000 dan nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,536.
3. Koefisien Determinasi R^2

Besarnya koefisien determinasi (Adjusted R^2) adalah sebesar 0,580 artinya pengaruh gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan motivasi (X4) terhadap etos kerja (Y) sebesar 58 % sedangkan sisanya (sebesar 42%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian setelah diolah dengan menggunakan alat analisis yang digunakan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru Pegawai Negeri Sipil di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Secara parsial budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru Pegawai Negeri Sipil di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Secara parsial kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru Pegawai Negeri Sipil di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Secara parsial motivasi (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru Pegawai Negeri Sipil di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan motivasi (X4) secara serentak berpengaruh terhadap etos kerja
6. Diantara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi, yang berpengaruh dominan terhadap etos kerja adalah variabel kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan uraian di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada para pimpinan organisasi pendidikan (sekolah) untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja para guru. Hal ini disebabkan oleh variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang paling kuat dan dominan berpengaruh terhadap etos kerja. Upaya peningkatan kepuasan kerja tersebut dapat dilakukan antara lain dengan mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi yang telah ada agar lebih mampu menciptakan suasana dan situasi yang meningkatkan motivasi para guru, salah satunya melalui penyesuaian gaya kepemimpinan yang mendukung terciptanya budaya organisasi yang lebih baik dan menumbuhkan motivasi (kerja) yang lebih positif.
2. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan variabel-variabel lain seperti tingkat religiusitas, *setting* budaya, demografis, dengan cakupan status pekerjaan responden yang lebih luas, maupun lingkup wilayah lain. Hal ini untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang konsistensi pengaruh variabel variabel yang berpengaruh terhadap etos kerja, maupun kemungkinan pengaruh variabel lain di luar cakupan penelitian ini terhadap etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suyono, 2013, *Cara Dahsyat membuat Skripsi*, Jaya Star Nine, Madiun
- Azwar, S (1997), *Reliabilitas dan Validitas*, Sigma Alpha, Yogyakarta.
- Davies, A. and G. Quinlivan (2006), *A Panel Data Analysis of the Impact of Trade on Human Development*, Journal of Socioeconomics
- Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kusnan, Ahmad. 2004. *Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Tesis. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Luthans Fred, 1992, *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset. Yogyakarta
- Payamta, 2003, *Gaya Kepemimpinan : Perkembangan dan Kepemimpinan Dalam Era Global*, Telaah , September No. 13.
- Robbins, S.P, 2003, *Organizational Behaviour Concept, Contoversiest, Applications*, 6Ed, Prentice Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana, Bogor.