

Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Hubungan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo

(The Influence of Work Ethic, Leadership Style Task Oriented And Relationship Oriented Toward Employee's Performance of Besuk District Office Of Probolinggo Regency)

Lia Pandini, Agus Priyono, Tatok Endhiarto.

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

Email: liapandini08@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah; (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja, gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo, (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo, (4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Sedangkan sampelnya adalah seluruh pegawai tetap Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 41 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dan pembahasan menyatakan bahwa (1) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo, (2) gaya kepemimpinan berorientasi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo, (3) gaya kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo, (4) etos kerja, gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.

Kata Kunci: *etos kerja, gaya kepemimpinan berorientasi tugas, gaya kepemimpinan berorientasi hubungan, kinerja*

Abstract

The research aims to determine and analyze; (1) The influence of the work ethic, leadership style task-oriented and relationship oriented toward employee's performance of Besuk District Office of Probolinggo Regency, (2) The influence of leadership style task oriented toward employee's performance of Besuk District Office of Probolinggo Regency, (3) the influence of leadership style relationship oriented toward employee's work performance of besuk district office of probolinggo regency, (4) the influence of work ethic, leadership style task oriented and relationship oriented toward employee's performance of Besuk District Office of Probolinggo Regency. The method used in this reseacrh is quantitative descriptive. The population in this reseacrh is all of the employees of the Besuk District Office of Probolinggo Regency. While the sample is all of the full-time employee of Besuk District Office of Probolinggo Regency amounted to 41 people. Data collection techniques using questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the statistical result: (1) the work ethic has positive and significant impact on the employee's work performance of the Besuk District Office of Probolinggo Regency, (2) the leadership style task-oriented has positive and significant impact on the employee's work performance of Besuk District Office of Probolinggo Regency, (3) the leadership style relationship oriented has positive and significant impact on the employee's work performance of Besuk District Office of Probolinggo Regency, (4) the work ethic, leadership style task-oriented and relationship-oriented have positive and significant impact on employee's work performance of Besuk District Office of Probolinggo Regency.

Keywords: *Work ethic, leadership style task oriented, leadership style relationship oriented, employee's performance*

Pendahuluan

Kerhasilan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh berbagai faktor. Faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan organisasi adalah pegawai. Menurut Mangkunegara (2008:75), "Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan, karena karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.". Organisasi mampu mencapai tujuannya jika organisasi tersebut memiliki kinerja yang bagus. Baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh individu didalamnya. Oleh karena itu, pegawai sebagai aset penting yang dimiliki oleh organisasi keberadaannya harus dijaga dan dipelihara agar pelaksanaan tugas dan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Pemeliharaan dan penataan pegawai merupakan salah satu faktor penunjang dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang diperlukan dalam organisasi. Pemeliharaan pegawai dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja sendiri Menurut Hasibuan (2002:93) adalah, "hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.". Kinerja pegawai dapat dikatakan baik jika kinerja tersebut sesuai dengan apa yang telah ditetapkan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebuah organisasi harus mengetahui faktor apakah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri pegawai maupun dari luar. Faktor dari dalam salah satunya adalah etos kerja. Etos kerja merupakan landasan dasar yang dipegang seseorang atau sesuatu yang diyakini seseorang tentang kerja yang kemudian diwujudkan melalui perilakunya dalam bekerja dan melaksanakan tugas, fungsi serta kewajibannya. Menurut Sinamo (2005:28) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja sendiri dapat dikatakan sebagai dorongan yang positif yang ada dalam diri seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan ikhlas. Etos kerja yang baik sangat penting dimiliki oleh pegawai karena etos kerja sendiri akan berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi memiliki kesadaran yang tinggi tentang perannya dalam organisasi. Hal ini didukung oleh Matuntina (1992:51) yang menyatakan, "seorang pegawai akan semakin dapat meningkatkan peran aktifnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang baik apabila didukung oleh kesadaran pegawai tersebut akan kedudukannya dalam organisasi serta menghayati hak dan kewajibannya.

Selain faktor dari dalam diri pegawai, ada faktor dari luar diri pegawai yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi

seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari pada melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan (Rivai, 2004:36)

Kepemimpinan memiliki peran yang strategis dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi biasanya dianggap sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpinnya dalam mengelola organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengelola berbagai aspek yang ada dalam organisasi. Organisasi yang memiliki finansial yang kuat, persediaan bahan baku yang banyak, teknologi yang canggih dan sumberdaya yang berkualitas jika pemimpinnya tidak dapat mengelola semuanya dengan baik maka tujuan organisasi tetap tidak akan tercapai. Hal ini didukung oleh pendapat Siagian (2003: 2) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan organisasi tersebut.

Tujuan sebuah organisasi dapat dicapai jika orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan perannya. Agar orang-orang yang ada dalam organisasi dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur dan apa yang diharapkan maka diperlukan seorang pemimpin untuk mengarahkan segala sumber daya yang ada ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini pemimpin sangat memperhatikan pelaksanaan tugas pegawai dan mengutamakan hasil kerja pegawai.

Setiap orang yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan yang berbeda-beda sehingga setiap pegawai dalam organisasi memiliki kelebihan dan kekurangan yang berbeda-beda juga. Peran pemimpin disini sangat dibutuhkan untuk mengatasi berbagai situasi yang timbul karena adanya kekurangan atau keterbatasan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memotivasi atau memberi dorongan kepada bawahan agar mampu mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya dan meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai jika seorang pemimpin mampu mempengaruhi pegawainya agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama. Pada Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, kurangnya semangat kerja pegawai, terdapat pegawai yang datang terlambat dan masih banyak masyarakat yang mengeluhkan pelayanan dari Kantor Kecamatan ini. Etos kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Etos kerja yang tinggi akan membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan rasa senang hati tanpa merasa dibebani, terpaksa, dan tidak menganggap pekerjaan hanya sebagai rutinitas sehari-hari yang harus dikerjakan. Pegawai akan lebih bertanggung jawab, kerja keras dan melakukan inovasi

dalam melakukan pekerjaannya sebagai wujud dari etos kerja yang tinggi. Sebagai dampaknya, kinerja pegawai akan meningkat dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena lain yang ada pada Kantor Kecamatan ini yaitu dimana pemimpin yang selalu memberikan informasi kepada bawahan seperti adanya program-program baru di lingkungan Kabupaten Probolinggo yang harus dilaksanakan oleh Kantor Kecamatan Besuk dan memberikan penjelasan mengenai aturan-aturan dari pemerintah kabupaten yang harus diterapkan di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Dari beberapa sikap pemimpin diatas menandakan bahwa pemimpin sangat memperhatikan pelaksanaan tugas. Hal ini didukung oleh pendapat Yukl (1998:45) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas adalah tingkat sejauh mana seseorang memimpin perannya sendiri dan peran dari bawahannya kearah pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok. Gaya kepemimpinan ini fokus pada hasil dan aspek-aspek kerja. Selain itu pemimpin pada Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo juga selalu berusaha untuk mengayomi dan peduli terhadap pegawainya, terbukti dari sikap pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pegawainya pada waktu tertentu. Pemimpin dalam menjalankan tugasnya selain berorientasi terhadap tugas yang harus dikerjakan pegawai, pemimpin juga tidak lupa untuk memberikan perhatian khusus terhadap pegawainya. Hal ini menandakan bahwa pemimpin juga sangat memperhatikan hubungan manusiawi yang terjalin antara semua anggota dalam sebuah organisasi dimana harus peduli satu sama lain sebagai wujud dari kekeluargaan.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12), Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan peneliti. Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, dimana penelitian menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain dan menguji keterkaitan beberapa variabel yang ada melalui pengujian hipotesa dan melakukan analisis data.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data tersebut berasal dari daftar pernyataan yang diajukan kepada pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo yang kemudian dilakukan analisis data secara statistik untuk mengolah data tersebut. Sumber data menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner dan data sekunder yang berasal dari arsip-arsip organisasi dan berasal dari studi pustaka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo yang berjumlah

47 orang. Sedangkan sampelnya adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 41 orang.

Metode Penelitian

Metode analisis data yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melalui uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini karakteristik responden dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	37	90.2%
2	Perempuan	4	9.8%
	Total	41	100.0%

Sumber: data diolah *output* SPSS tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai dari Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo adalah laki-laki dengan nilai persentase sebesar 90,2 %. Pekerjaan yang ada di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai yang memiliki potensi baik dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi baik itu laki-laki maupun perempuan. Pekerjaan yang ada tidak pernah dibedakan sesuai dengan jenis kelamin dari pegawai.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan bertambahnya usia seseorang maka kemampuan dan kekuatan yang dimiliki akan menurun. Usia seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu. Seseorang yang berusia lanjut cenderung lebih mudah lelah, daya ingat yang menurun dan menurunnya tingkat kefokusian terhadap sesuatu.

Tabel 1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	≤ 30 tahun	4	9.8%
2	≥31 tahun	39	90.2%
	Total	41	100.0%

Sumber: data diolah *output* SPSS tahun 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas usia pegawai Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo berusia di atas 30 tahun dimana hal ini menandakan bahwa usia tersebut merupakan usia yang kurang produktif. Akan tetapi meskipun mayoritas pegawai Kecamatan berada pada usia yang kurang produktif, pengalaman yang dimiliki pegawai pada usia ini lebih banyak di bandingkan dengan pegawai yang berada pada usia produktif. Hal ini yang menjadi acuan pegawai dalam mempertahankan kinerjanya.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan manusia untuk mengembangkan diri. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin besar pula pengetahuan yang dimilikinya. Adapun karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat dari Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	S2	2	4.9%
2	S1	15	36.6%
3	D3	1	2.4%
4	SMA	23	56.1%
	Total	41	100.%

Sumber: data diolah *output* SPSS tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo berpendidikan SMA yang berjumlah 23 atau sebesar 56,1% dan S1 berjumlah 15 orang atau sebesar 36,6%. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Besuk berusia di atas 30 tahun. Pegawai yang sudah berusia di atas 30 tahun sudah enggan untuk melanjutkan pendidikannya. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo telah sesuai dengan latar pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang ini diharapkan mampu mewakili informasi mengenai indikator variabel yang ada dalam kuisisioner penelitian ini.

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS 23 maka diperoleh hasil sebagai berikut yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat sesuai dengan hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Prob t
Constanta	-4,366		
Etos Kerja	0,489	3,519'	0,001
Gaya Kepemimpinan berorientasi tugas	0,194'	2,495'	0,017
Gaya Kepemimpinan berorientasi hubungan	0,259	3,064'	0,004
$R^2 = 0,629$	$Adj.R^2 = 0,599$		

Sumber: data diolah *output* SPSS tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh satu persamaan regresi $Y = -4,366 + 0,489 X_1 + 0,194 X_2 + 0,259 X_3$ berdasarkan persamaan regresi tersebut diperoleh koefisien regresi dari etos kerja diperoleh sebesar 0,489 dengan tanda positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Jika etos

kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 48,9%. Koefisien regresi dari gaya kepemimpinan berorientasi tugas diperoleh sebesar 0,194 dengan tanda positif, yang berarti bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan berorientasi tugas akan semakin meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan besuk kabupaten probolinggo. Koefisien regresi dari gaya kepemimpinan berorientasi hubungan diperoleh sebesar 0,259 dengan tanda positif, yang berarti bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan berorientasi hubungan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa etos kerja, gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Variabel etos kerja, gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai sebesar 62,9%. Hasil pengujian statistik menggunakan SPSS 23 mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% atau sebesar 0,05 berdasarkan nilai ini diperoleh keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Hasil pengujian statistik menggunakan SPSS 23 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,017. Nilai signifikansi ini memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% atau sebesar 0,05 berdasarkan nilai ini diperoleh keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan berorientasi tugas terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Hasil pengujian statistik menggunakan SPSS 23 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi ini memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% atau sebesar 0,05 berdasarkan nilai ini diperoleh keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Gaya kepemimpinan berorientasi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Gaya kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Etos kerja, gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih ada beberapa keterbatasan yaitu penelitian ini hanya meneliti pegawai tetap saja, penelitian ini tidak membedakan responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan latar belakang pendidikan, dan pada variabel etos kerja yang diteliti dalam penelitian ini hanya etos kerja yang dimiliki pegawai saja tidak termasuk pemimpin dalam organisasi. Berdasarkan keterbatasan tersebut maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk lebih mengembangkan dengan membedakan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Selain itu diharapkan juga untuk dapat menilai etos kerja pemimpin. Serta diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap pegawai tetap saja, akan tetapi menyangkut pegawai tidak tetap juga.

Ucapan Terima Kasih

Jurnal ini disusun guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember. Penulis mengucapkan terimakasih kepada responden dan kepada Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdayarya.
- Sinamo, J. 2005. *Delapan Etos Kerja Professional*. Bogor: Grafika Mardi Yuana
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Matuntina, Domy. C. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya
- Siagian, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Gratindo Persada.
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (terjemahan : Yusuf Udayana). Jakarta : PT. Prenhalindo.