

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PU SUMBER DAYA AIR
KABUPATEN MALANG**

PROPOSAL SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Oleh:

Nilna Asna Nurillah

20612011094

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

HALAMAN JUDUL
PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PU SUMBER DAYA AIR
KABUPATEN MALANG

SKRIPSI

DISUSUN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Disusun oleh:

Nilna Asna Nurillah

(20612011094)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG

2024

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

 YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang

Disusun oleh : Nilna Asna Nurillah

NIM : 20062011034

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 17 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi, Pembimbing,

(Asna Napisa, S.E., M.M.) (R.M. Mahrus Alue, S.E., M.M.)

NIDN. 0729068802 NIDN. 0721087601

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung KH. Mahmud Zuhdi, Jalan Raya Malang 02, Kabupaten Malang, Jawa Timur
Telp: (0341) 396099 - Kode POS: 65183 - Email: fas@uniramalang.ac.id website: <http://www.uniramalang.ac.id>

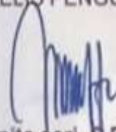
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG:

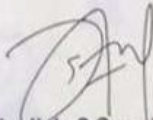
NAMA : Nilna Asna Nurillah
NIM : 20612011094
HARI : Selasa
TANGGAL : 11 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Kepemimpinan, Etos kerja dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten
Malang

DINYATAKAN LULUS

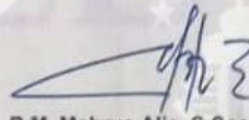
MAJELIS PENGUJI



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Kedua orangtua hebat yang ada di dalam hidup saya yang tercinta ,yang senantiasa do'a do'a baiknya selalu mengiringi Langkah saya , yang selalu memberikan kasih sayang,cinta,dukungan,dan motivasi . menjadi suatu kebanggaan memiliki orangtua yang hebat yang telah memberikan pengorbanan pada anaknya untuk mencapai cita – cita. terimakasih kedua orangtua hebatku telah membuktikan kepada dunia bahwa anaknya bisa menjadi sarjana , yang kelak akan bermanfaat bagi kehidupan dan bangsa. Sungguh penulis sadari tidak mampu membalas semua itu, hanya do'a yang dapat penulis persembahkan untuk kedua orangtua semoga senantiasa berada dalam limpah kasih sayang, serta lindungan Allah SWT.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 26 Juni 2024

Yang menyatakan,



Niina Asna Nurillah

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Nurillah, Nilna Asna . 2024. Pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang (pembimbing : R.M. Mahrus Alie, S.sos,M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai . untuk mencapai tujuan tersebut , penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis linear berganda . sampel dari penelitian ini berjumlah 77 orang yang mana itu semua adalah pegawai dinas tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ,sedangkan etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja . secara simultan kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan, etos kerja, kepuasan kerja dan kinerja

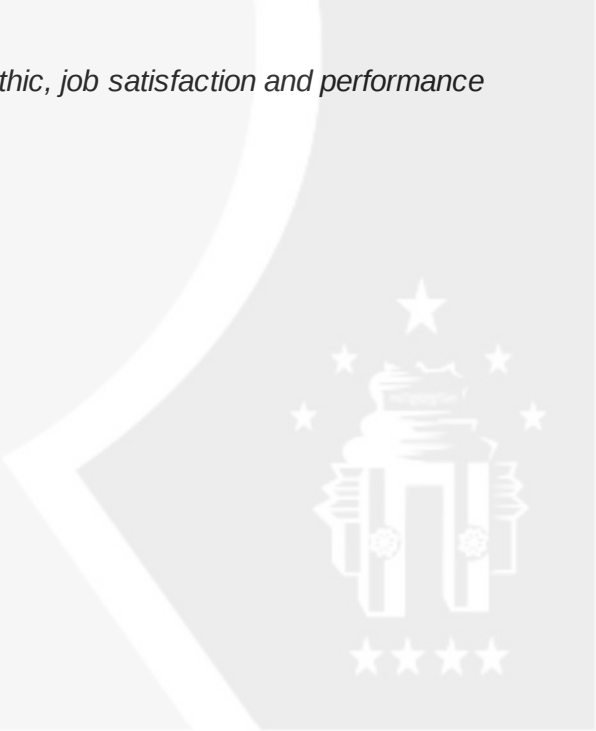
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Nurillah, Nilna Asna . 2024. Pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang (pembimbing : R.M. Mahrus Alie, S.sos,M.M)

This research aims to determine and analyze the influence of leadership, work ethic and job satisfaction on employee performance at the Malang Regency Water Resources Public Works Department. The formulation of the problem in this research is whether leadership, work ethic and job satisfaction influence employee performance. To achieve this goal, this research uses quantitative methods using multiple linear analysis. The sample from this research was 77 people, all of whom were employees of the department. The results of this study indicate that leadership partially has no significant effect on performance, while work ethic and job satisfaction have a significant effect on performance. Leadership, work ethic and job satisfaction simultaneously influence employee performance.

Key words: *leadership, work ethic, job satisfaction and performance*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan , etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diDinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW Karena tanpa beliau agama ini tidak tersampaikan kepada kita semua .

Tujuan penulisan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana.selain itu , penulis juga menulis laporan skripsi ini agar bisa bermanfaat bagi pembaca dan khususnya penulis. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua penulis , Abah saya tercinta H.Imam rifai dan ibu Ulif iftida'iyah yang telah menjadi orang tua terhebat .terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan do'a yang tak pernah putus , pengorbanan yang telah diberikan selalu membuat penulis bersyukur telah memiliki keluarga yang luar biasa karena tanpa jasa beliaulah penulis bisa mengenyam Pendidikan di Universitas Islam Raden Rahmat ini. Serta adik saya tercinta Fahmi abdillah yang selalu menjadi motivasi terbesar penulis untuk mencapai kesuksesan .
2. Murobbi ruhina, jajaran pengasuh pondok pesantren Annur 1 bululawang dan Al-Rifai'e 1 gondanglegi .yang mana tidak bisa saya sebutkan satu persatu semoga barokah dan ridhonya mengalir di kehidupan saya aamiin.
3. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Bapak KH.Imron Rosyadi Hamid, SE, M.Si yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada

seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.

4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku yang telah memberikan dukungan penuh dan arahan untuk terselesainya penyusunan tugas akhir skripsi.
5. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya penyusunan tugas akhir skripsi.
6. Bapak R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga terselesaikannya penyusunan tugas akhir skripsi ini.
7. Bapak Sinollah, S.Sos, M.AB yang telah sabar memberikan pengarahan, motivasi dan serta memberikan ilmi-ilmunya sehingga penyusunan termotivasi dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen program studi Manajemen yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu , tapi tidak mengurangi rasa hormat dan terimakasih saya yang telah memberikan ilmu yang berharga dan selalu memberi dukungan kepada penulis.
9. Ibu Imalatul Hidayah selaku staff TU fakultas yang telah sabar dalam membantu menyelesaikan administrasi penulis mulai dari awal perkuliahan sampai penulis berada dititik skripsi ini .
10. Teman – teman seperjuangan kelas 20 B manajemen ekstensi yang telah membersamai selama dibangku perkuliahan serta para sahabat satu dosen pembimbing yang telah mendukung dan membantu penulis dalam Menyusun laporan skripsi ini, suka duka kita lalui sampai pada akhirnya kita berada di titik ini .

11. Teman – teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang mana telah terlibat dalam proses penulisan skripsi ini , terimakasih yang sebesar besarnya karna telah memberikan semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Rendik rangga saputra yang selalu menemani dan menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama ini, terimakasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan,semangat, tenaga, pikiran,materi maupun bantuan, yang menemani suka maupun duka serta senantiasa sabar menghadapi saya, Terimakasih telah menjadi bagian perjalanan saya hingga penyusunan skripsi ini.
13. Terakhir terimakasih untuk diri sendiri , karna telah berjuang dan bertahan sejauh ini dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses yang dihadapi dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di banggakan untuk diri saya sendiri .



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAKSI.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.2. Kajian Teoritis	16
2.2.1. Kepemimpinan	16
2.2.2. Etos Kerja	21
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	26
2.2.4 Kinerja Pegawai	31
2.3 Hubungan antar Variabel.....	36
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	36
2.3.2. Hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan.....	37
2.3.3. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan	38
2.3.4 Hubungan Kepemimpinan , Etos Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.4 Hipotesis penelitian.....	43
2.5 Konsep Hipotesis.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian.....	45
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	45
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukuran.....	46
3.3.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
3.4 Populasi dan sampel.....	50
3.4.1 Populasi.....	50
3.4.2 Sampel	51
3.5 Sumber data.....	51
3.5.1 Data Primer	51
3.5.2 Data Sekunder.....	52
3.5.3 Teknik pengumpulan data	52
3.6 Teknik Analisis data	54

3.6.1 Analisis deskriptif,	54
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	55
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.8.4. Uji Hipotesis	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang	62
4.1.2 Struktur Organisasi	64
4.1.3 Karakteristik Responden.....	65
4.1.4 Hasil Analisis Data.....	76
4.2 Pembahasan	92
4.2.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja	92
4.2.2 Pengaruh etos kerja terhadap kinerja.....	92
4.2.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.....	93
4.2.4 Pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan terhadap kinerja.....	94

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97

DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	101

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Hipotesis	43
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	85
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	87



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu	15
Tabel 2. Indikator dan Butir Pernyataan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3 Skala Pengukuran	53
Tabel 4. Jenis kelamin responden	65
Tabel 5. Usia Responden	66
Tabel 6. Masa Kerja Responden	67
Tabel 7. Pendidikan Responden	67
Tabel 8. Hasil Distribusi Variabel Kepemimpinan (X1)	68
Tabel 9. Hasil Distribusi Variabel Etos Kerja (X2)	71
Tabel 10. Hasil Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (X3)	73
Tabel 11. Hasil Distribusi Variabel Kinerja (Y)	75
Tabel 12. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	77
Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	79
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X2)	80
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)	80
Tabel 16. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	81
Tabel 17. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)	82
Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X2)	82
Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan (X3)	83
Tabel 20. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	83
Tabel 21. Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	86
Tabel 22. Hasil Uji Multikolinieritas	86
Tabel 23. Hasil Uji Analisis Linier Berganda	88
Tabel 24. Hasil Uji t	89
Tabel 25. Hasil Uji F	90
Tabel 26. Hasil Uji Determinan	91



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	102
Lampiran 2 Tanda Persetujuan Proposal	105
Lampiran 3 Kartu Bimbingan	106
Lampiran 4 Data Tabulasi.....	107
Lampiran 5 Dokumentasi	114



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah komponen penting dari setiap organisasi, yang berarti bahwa kualitas perilaku manusia berkorelasi langsung dengan kinerja organisasi. Menurut literatur perilaku organisasi, perilaku kewargaan organisasi adalah alat manajerial yang berharga yang, jika dikelola dengan baik, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, dan organisasi (Mahayasa&Suartina,2019).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) SDM adalah suatu dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini berarti pegawai menjadi komponen yang memainkan peran penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tanpa pegawai, organisasi tidak dapat bekerja dengan baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan. Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2017), antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim

kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Robbins dan Judge (2015), menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Muis, et al. (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, dkk 2016).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2012:170), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut House dalam Yukl (2009) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kesimpulannya kepemimpinan merupakan penggerak keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain dalam upaya mencapai tujuan bersama. Perilaku dan strategi sebagai hasil ketrampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2005), Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Selanjutnya Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi

dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Riko & Susanti (2019) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Etos kerja merupakan salatu faktor yang mernpengaruhi kinerja karyawan Argumentasi sebelumnya diperkuat dengan pendapat si Setyawati dan Cori (2022) bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja uraian yang menjelaskan etos kerja mempengaruhi kinerja , Sinamo (2005) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kes adaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku.

Menurut Tampubolon (2007) menambahkan bahwa etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar

untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Sutisna (2012) Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Proses terbentuknya etos kerja seiring dengan beragamnya manusia yang bersifat kodrati, melibatkan kondisi, pra kondisi dan faktor-faktor seperti: fisik biologis, mental psikis, sosio kultural dan spiritual transendental (Asifudin, 2008). Etos kerja bermakna semangat kerja dan kesungguhan kerja. Dengan demikian, upaya untuk menumbuhkan etos kerja menjadi satu keharusan. Tanpa upaya tersebut, yang bisa diraih adalah semata-mata nilai material yang secara kuantitas hanya menjanjikan kepuasan semu. Untuk dapat meningkatkan etos kerja, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap (Anoraga, 2009). Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Robbins dan Judge (2013) Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakoni, dan menjadi hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Handoko (2015, 193) berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan

emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (2012). Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja (Harini et al., 2020).

Mempertahankan dan mengembangkan organisasi akan lebih mudah jika organisasi mampu memahami karyawannya (pegawai). Kepuasan kerja menjadi sebuah hal yang bisa mewakili perilaku karyawan (pegawai) dalam berorganisasi dengan baik. Handoko dalam penelitian Rieka et al. (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku pegawai pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan

tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja. Dimana semua ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Luthans dalam penelitian Rieka et al. (2019) menyatakan bahwa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, adalah kepuasan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab. Membimbing dan mengarahkan pegawai agar mampu bekerja mencapai tujuan organisasi serta menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin organisasi.

Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang merupakan perangkat Daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang pengairan yang dipimpin oleh Kepala Dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pengairan berubah nomenklatur menjadi Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air yang merupakan Dinas Type A. Sesuai Peraturan Bupati Malang Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air, Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Kabupaten Malang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Malang di bidang Pekerjaan Umum Sumber Daya Air.

Kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi perilaku kerja, yang tercermin dalam pribadi itu sendiri, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain dari SDM itu sendiri, gaya kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan kerja juga menjadi faktor penentu kinerja yang baik. Berdasarkan

hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang kinerja pegawai bisa bertahan dan meningkat karena adanya kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia mengenai permasalahan pegawai sudah seharusnya menjadi perhatian yang utama bagi Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Alasan peneliti mengambil topik atau tema kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai karena judul tersebut menarik untuk diteliti yang mana peneliti belum menemukan penelitian yang berjudul tersebut di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang, sehingga penulis berinisiatif untuk meneliti dengan judul tersebut. Dengan memilih judul ini penulis merasa mampu untuk melakukan penelitian karena lewat pertimbangan waktu, letak pengambilan data, dan aspek lainnya. Judul tersebut berkaitan dengan studi manajemen yang penulis tekuni saat ini.

Alasan peneliti memilih subyek penelitian pada Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang karena penulis ingin mengetahui seberapa besar terjadinya pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Kepemimpinan , Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Karyawan Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang ?
- b. Bagaimana Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang ?
- c. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang ?
- d. Bagaimana Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memecahkan masalah yang sesuai dengan rumusan masalah di atas. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang
- b. Untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang
- c. Untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang

- d. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang berhubungan dengan Ilmu Sumber Daya Manusia khususnya Kepemimpinan , Etos Kerja , Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Dan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan, sebagai informasi dan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya program studi Manajemen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai Kepemimpinan , Etos Kerja , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja Pegawai Perusahaan.

b. Manfaat Praktis

- Bagi Instansi penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai Kepemimpinan , Etos Kerja , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja Pegawai Perusahaan.
- Bagi pegawai diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih tentang Kepemimpinan , Etos dan Kepuasan kerja serta cara menyikapinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik.
- Bagi peneliti bermanfaat dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah khususnya mengenai Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT