

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BENGKULU UTARA

Hendra Depriansyah Putra, Mukhneri Mukhtar, Ma'ruf Akbar

Program Study Manajemen Pendidikan, Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta,
jalan Rawamangun Muka, Jakarta
e-mail : depriansyahputra@yahoo.com

Abstrak:Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap etos kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara. Penelitian dilakukan terhadap etos kerja yang melibatkan 88 pegawai dari total 112 orang pegawai dinas kabupaten Bengkulu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja besarnya 0,351 sedangkan tidak langsung melalui komitmen organisasi besarnya 0,122. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap etos kerja besarnya 0,345 sedangkan tidak langsung melalui komitmen organisasi besarnya 0,119. Oleh karena itu untuk meningkatkan etos kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Bengkulu utara yang perlu ditingkatkan adalah kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja

I. PENDAHULUAN

Etos kerja merupakan sikap yang timbul dari kehendak dan kesadaran diri sendiri oleh sistem orientasi nilai budaya organisasi atau kerja terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Penelitian yang dilakukan John P. Meriac dan C. Allen Gorman membuktikan bahwa etos kerja memainkan peran yang penting dalam penentuan kinerja para pegawai, Keadaan yang baru dapat merubah persektif para pegawai terhadap keadaan sebelumnya. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih besar dari pimpinannya dan seringkali diharapkan bekerja lebih lama dari biasanya (Meriac & Gorman, 2017). Dengan adanya perubahan tersebut, etos kerja harus memainkan peran yang semakin penting dalam kinerja para pegawai.

Provinsi Bengkulu didalam administrasi terbagi 10 kabupaten/kota diantaranya kabupaten Bengkulu Utara yang memiliki wilayah administrasi terluas dengan luas wilayah 4,324.60 Km² atau 21.711% dari luas wilayah Provinsi Bengkulu, dengan 19 Kecamatan dan 215 Desa. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, selain itu secara geografis Bengkulu utara memiliki wilayah terluas.

Kabupaten Bengkulu Utara terutama di Dinas Pendidikan ada ketertinggal yang terjadi jika di bandingkan dengan dinas pendidikan lain setingkat kabupaten, selain sarana dan prasarana para pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Bengkulu Utara memiliki permasalahan tentang etos kerja para pegawai dalam bekerja. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

Kepala Dinas Pendidikan Bengkulu utara melakukan perubahan dengan beberapa pendekatan dan memotivasi para pegawai dengan membuat mereka lebih sadar akan pentingnya hasil tugas yang mereka kerjakan, mendorong untuk melampaui kepentingan

pribadi untuk kemajuan organisasi dan menggerakkan mereka untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Pada kenyataannya dilapangan kondisi dinas pendidikan di Kabupaten Bengkulu utara masih kurang memadai, masih banyak terdapat masalah-asalah internal dalam dinas pendidikan ini terlihat dari kondisi fisik sarana dan prasarana yang masih lama dan belum ada pembaharuan bangunan sejak tahun 90an, selain itu bocornya ruangan kerja pegawai disaat hujan, serta sempitnya ruang kerja pegawai membuat kerja pegawai tidak maksimal disaat – saat tertentu.

Selanjutnya kebanyakan jarak kantor dan rumah pegawai dinas pendidikan cukup jauh dan tidak adanya tunjangan transportasi untuk pegawai, pegawai hanya mengandalkan uang transportasi hanya dari gaji pegawai itu tersebut, juga hasil capaian kinerja yang tidak mencapai target disetiap tahunnya. Untuk mencapai misi diatas dengan kondisi lapangan yang kurang memadai maka diperlukan kepemimpinan yg transpormasional yang membangun, budaya, iklim dan komitmen yang baik sehingga terciptanya etos kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat di lingkungan dinas pendidikan kabupaten Bengkulu utara.

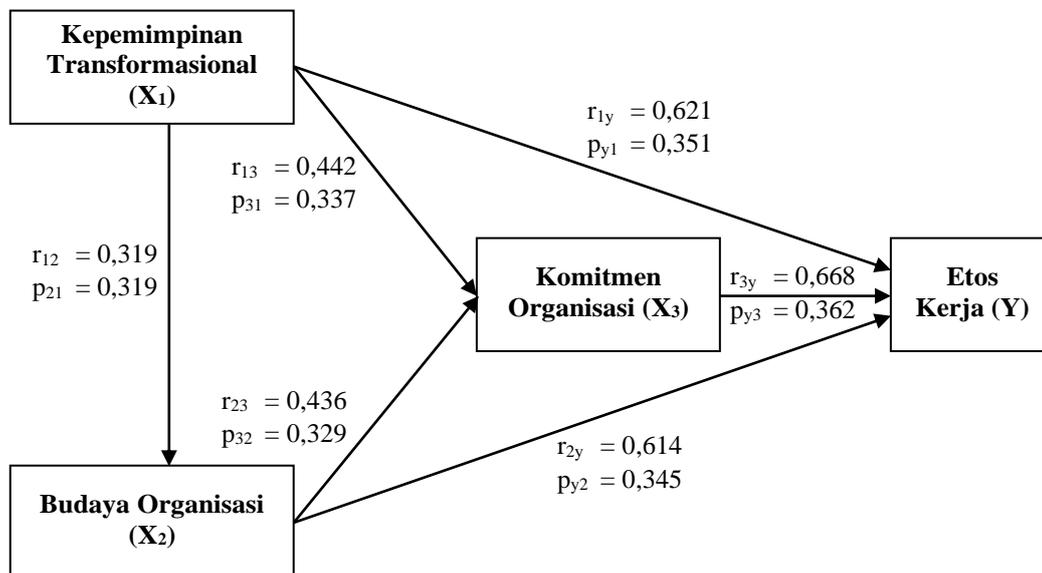
Berdasarkan latar belakang diatas membuat peneliti tertarik untuk meneliti di Dinas Pendidikan Bengkulu Utara tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dan teknik analisis jalur. Variabel pada analisis jalur terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Dengan sampel 88 orang pegawai dari 112 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Random Sampling, yaitu cara penarikan sampel yang dilakukan secara acak sederhana dengan menghitung jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. pengumpulan data menggunakan instrumen berbentuk kuisisioner yang di sebarakan kepada responden untuk memperoleh data penelitian tentang keseluruhan variabel yang diteliti. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan uji kehandalan (*reliability*). Dari hasil pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid. Instrumen tidak valid dibuang. Kuesioner disebarakan kepada responden untuk memperoleh data penelitian tentang keseluruhan variabel yang diteliti.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis dan proses perhitungan yang dilakukan pada bagian pengaruh langsung, dapat dirangkum sebagai berikut:



Setelah perhitungan koefisien jalur dilakukan maka selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan hipotesis. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dan signifikansi melalui uji-t untuk setiap jalur yang diteliti. Berikut ini diuraikan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Etos Kerja

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y1} > 0$$

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja sebesar 0,351 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,40. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 65$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel etos kerja yang sangat signifikan.

2. Pengaruh Langsung Positif Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y2} > 0$$

Nilai koefisien jalur budaya organisasi terhadap etos kerja sebesar 0,345 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,34. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 65$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel budaya organisasi terhadap variabel etos kerja yang sangat signifikan.

3. Pengaruh Langsung Positif Komitmen Organisasi terhadap Etos Kerja

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{y3} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y3} > 0$$

Nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap etos kerja sebesar 0,362 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,32. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 65$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat

pengaruh langsung positif variabel komitmen organisasi terhadap variabel etos kerja yang sangat signifikan.

4. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{31} > 0$$

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 0,337 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,09. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 66$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen organisasi yang sangat signifikan.

5. Pengaruh Langsung Positif Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{32} > 0$$

Nilai koefisien jalur budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,329 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,01. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 66$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi yang sangat signifikan.

6. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{21} > 0$$

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi sebesar 0,319 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,75. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 67$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel budaya organisasi yang sangat signifikan.

Dari hasil analisis dan proses perhitungan yang dilakukan pada lampiran 7 pada bagian pengaruh langsung, dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.24 Pengaruh Langsung Antar Variabel

No.	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	dk	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
1.	X_1 terhadap Y	0,351	65	4,40 **	2,00
2.	X_2 terhadap Y	0,345	65	4,34 **	2,00
3.	X_3 terhadap Y	0,362	65	4,32 **	2,00
4.	X_1 terhadap X_3	0,337	66	3,09 **	2,00
5.	X_2 terhadap X_3	0,329	66	3,01 **	2,00
6.	X_1 terhadap X_2	0,319	67	2,75 **	2,00

** = sangat signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

Selain analisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap etos kerja, terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap etos kerja melalui komitmen organisasi.

7. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Etos Kerja melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja melalui komitmen organisasi merupakan hasil kali koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi (p_{31}) dengan koefisien jalur komitmen organisasi terhadap etos kerja (p_{y3}). Besar pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja melalui komitmen organisasi sebesar: $(0,337)(0,362) = 0,122$. Sehingga dapat pengaruh total kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja sebesar 0,473 melalui komitmen organisasi.

8. Pengaruh Tidak Langsung budaya organisasi terhadap Etos Kerja melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap etos kerja melalui komitmen organisasi merupakan hasil kali koefisien jalur budaya organisasi terhadap komitmen organisasi (p_{32}) dengan koefisien jalur komitmen organisasi terhadap etos kerja (p_{y3}). Besar pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap etos kerja melalui komitmen organisasi sebesar: $(0,329)(0,362) = 0,119$. Sehingga dapat pengaruh total budaya organisasi terhadap etos kerja sebesar 0,464 melalui komitmen organisasi.

Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis model digunakan sebagai dasar dalam menjawab hipotesis dan menarik kesimpulan pada penelitian ini. Penjelasan terhadap jawaban hipotesis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Etos Kerja (Y)

Koefisien jalur p_{y1} lebih besar dari 0,05 dapat diartikan bahwa nilai korelasi r_{1y} yang besarnya 0,621 terjadi karena adanya efek-efek tidak langsung dari variabel lain. Efek/pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap etos kerja (Y) besarnya 0,351 sedangkan tidak langsung melalui budaya organisasi (X_2) besarnya 0,110 melalui komitmen organisasi (X_3) besarnya 0,122 sehingga pengaruh total kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,583.

Hasil analisis hipotesis pertama menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung positif terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh kepemimpinan transformasional. Meningkatnya kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan peningkatan etos kerja. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Christopher F. Achua dan Robert N. Lussier mengatakan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi etos kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam bekerja.

Kepemimpinan transformasional dapat menggerakkan, merubah banyak hal yang besar kepada bawahannya. Caranya Kepala Dinas Pendidikan dengan mengkomunikasikan kepada bawahannya melalui visi khusus tentang masa depan yang mengetuk hati dan perasaan para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara untuk berubah lebih baik lagi (Achua & Lussier, 2010). Kepala Dinas Pendidikan transformasional mengubah struktur yang ada dan mempengaruhi para bawahannya untuk menuju visi baru dan meningkatkan etos kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam bekerja dengan memperhatikan situasi dan kondisi dilapangan.

2. Pengaruh Langsung Positif Budaya Organisasi (X_2) terhadap Etos Kerja (Y)

Koefisien jalur p_{y2} lebih besar dari 0,05 dapat diartikan bahwa nilai korelasi r_{2y} yang besarnya 0,614 terjadi karena adanya efek-efek tidak langsung dari variabel lain.

Efek/pengaruh langsung budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) besarnya 0,345 sedangkan tidak langsung melalui komitmen organisasi (X_3) besarnya 0,119 sehingga pengaruh total budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,464.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya organisasi. Meningkatnya budaya organisasi akan mengakibatkan peningkatan etos kerja. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah T.C Edwin Cheng, et.al dalam risetnya mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap etos kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara yang bekerja di perusahaan tersebut, etos kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara sangat dipengaruhi oleh faktor sosial atau budaya, faktor motivasi dan pekerjaan itu sendiri (Cheng et al., 1996). Pandangan pada suatu masyarakat pada umumnya mengenai permasalahan yang ada di lingkungan budaya organisasi dapat mempengaruhi etos kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam bekerja. Selanjutnya Ernesto J. Poza mengatakan bahwa kekuatan etos dalam bekerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, Etos kerja yang kuat dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi di tempat mereka bekerja. Ini sebagai bukti bahwa semakin baik budaya organisasi maka etos kerja (Poza, 2010). Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara pun akan meningkat dan dapat mempengaruhi komitmen para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam bekerja dan secara langsung dapat meningkatkan produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam bekerja.

3. Pengaruh Langsung Positif Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Etos Kerja (Y)

Hasil analisis hipotesis ketiga menghasilkan temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh komitmen organisasi. Meningkatnya komitmen organisasi akan mengakibatkan peningkatan etos kerja. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Susan J. Linz dan Yu-Wei Luke chu menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi secara kuat etos kerja sesepegawai, berikut ini penjelasan lebih lanjut: Individu yang memiliki etos kerja adalah mereka yang memiliki nilai tinggi dalam melakukan pekerjaan dengan baik; mereka yang berkomitmen untuk bekerja hubungan positif antara etos kerja dan kinerja dijelaskan sebagian oleh kualitas dan kuantitas usaha kerja yang dikeluarkan pada pekerjaan dan sebagian oleh lebih sedikit hari tidak ada di tempat kerja.

Jason A. Colquitt et.al dalam penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja dapat dipengaruhi oleh komitmen para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dalam bekerja, "*research on ethics seeks to explain why people behave in a manner consistent with generally accepted norms of morality and why they sometimes violate the norms*(Colquitt et al., 2015). Penelitian tentang etos kerja menjelaskan mengapa pegawai berperilaku dengan cara yang konsisten dengan norma-norma yang berlaku umum moralitas dan mengapa mereka kadang-kadang melanggar norma.

4. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (X_3)

Hasil analisis hipotesis keempat memberikan temuan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh kepemimpinan transformasional. Meningkatnya kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Steven L. McShane dan Mary Von

Glionow mengatakan, ada beberapa deskripsi kepemimpinan transformasional tetapi mencakup empat elemen. Elemen-elemen ini termasuk menciptakan visi strategis, mengkomunikasikan visi, memodelkan visi dan membangun komitmen terhadap visi (McShane & Von Glionow, 2018). Transformasional visi menjadi untuk kenyataan memerlukan komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara.

Selanjutnya Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mengemukakan bahwa, “kepemimpinan transformasional menghasilkan komitmen dari para pengikut dan menanamkan kepercayaan yang lebih besar pada Kepala Dinas Pendidikan (Robbins & Judge, 2019). Sepegawai Kepala Dinas Pendidikan yang transformational melahirkan komitmen kepada semua para pengikut dan menanamkan kepercayaan yang lebih besar terhadap Kepala Dinas Pendidikan. Hal ini dapat terjadi karena sepegawai Kepala Dinas Pendidikan yang transformasional memiliki visi dan misi yang jelas dan terarah. Selain itu Kepala Dinas Pendidikan yang transformasional memikirkan semua kepentingan baik organisasi maupun kepentingan organisasi diatas kepentingannya pribadi.

5. Pengaruh Langsung Positif Budaya Organisasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (X_3)

Hasil analisis hipotesis kelima menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya organisasi. Meningkatnya budaya organisasi akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Victoria Miroshnik mengatakan komitmen berasal dari budaya organisasi dimana para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara bekerja. Hal ini di sebabkan bahwa komitmen dapat terbentuk dari budaya organisasi disekitar mereka. Komitmen adalah tindakan sosial yang mengacu pada pengikatan sesepegawai terhadap nilai-nilai tertentu dalam mengejar tujuan organisasi. memang, menurut Porter dan kolega, inti dari komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. dengan demikian komitmen terbentuk di bawah pengaruh kuat nilai yang merupakan komponen budaya organisasi (Miroshnik, 2013)

6. Pengaruh Langsung Positif kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap Budaya Organisasi (X_2)

Hasil analisis hipotesis keenam memberikan temuan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung positif terhadap budaya organisasi. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh kepemimpinan transformasional. Meningkatnya kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan peningkatan budaya organisasi.

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Burn yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Untuk memperjelas posisi kepemimpinan transformasional mentransformasi nilai-nilai ia membedakannya dengan kepemimpinan transaksional. Dalam pengertian lainnya, Kepala Dinas Pendidikan transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan. Menurut Richard L. Daft mengatakan; kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan untuk membawa perubahan yang signifikan baik dalam pengikut maupun Organisasi. Kepala Dinas Pendidikan transformasional memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan dalam visi, strategi, dan budaya organisasi serta mempromosikan inovasi dalam produk dan teknologi (Daft, 2015) Sepegawai Kepala Dinas Pendidikan yang memiliki jiwa kepemimpinan transformasional ditandai dengan

kemampuannya untuk membawa perubahan yang signifikan antara pengikut dan organisasi yang dipimpinnya.

7. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Etos Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X_3)

Hasil hipotesis ketujuh memberikan temuan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja melalui komitmen organisasi. Sehingga untuk meningkatkan etos kerja pegawai maka dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional agar komitmen organisasi meningkat. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional penting untuk meningkatkan etos kerja pegawai.

Christopher F. Achua dan Robert N. Lussier mengatakan kepemimpinan yang transformasional dapat mempengaruhi etos kerja pegawai melalui proses menginspirasi, membuat stimulus, membangun organisasi dan visioner. Pemimpin transformasional dikenal karena menggerakkan dan mengubah banyak hal, dengan mengkomunikasikan kepada pengikut visi khusus masa depan yang memanfaatkan para pengikut cita-cita yang lebih tinggi, dan motif. mereka berusaha mengubah struktur yang ada dan memengaruhi orang untuk membeli menjadi visi baru, kemungkinan baru, dan etos kerja (Achua & Lussier, 2010) Kepala Dinas yang transformasional harus bisa menginspirasi bawahannya untuk melakukan yang terbaik bagi Dinas Pendidikan Bengkulu Utara, salah satu caranya memberikan stimulus yang baik dan tepat kepada bawahannya disaat mereka bekerja baik di lingkungan kantor maupun di luar kantor dan akan berdampak kepada pembangunan Dinas Pendidikan Bengkulu Utara lebih baik lagi dan peningkatan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Pemimpin yang transformasional dapat merubah struktur organisasi atau pola kerja yang sudah ada di sesuaikan dengan kebutuhan di lapangan dengan harapan dapat mengefisien dan efektifkan proses kerja yang ada di organisasinya dan membantu peningkatan etos kerja pegawai dalam bekerja. Hal ini membuktikan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan etos kerja melalui pendekatan peningkatan komitmen organisasi pegawai dalam bekerja.

8. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi (X_2) terhadap Etos Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (X_3)

Hasil hipotesis kedelapan memberikan temuan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap etos kerja melalui komitmen organisasi. Sehingga untuk meningkatkan etos kerja pegawai maka dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi agar komitmen organisasi meningkat. Hal ini berarti budaya organisasi penting untuk meningkatkan etos kerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap etos kerja pegawai yang bekerja di organisasi tersebut, "etos kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor sosial atau budaya, faktor motivasi dan pekerjaan itu sendiri (Cheng et al., 1996). Budaya organisasi adalah cerminan dari norma, peraturan yang berlaku, simbol, dan nilai-nilai yang berlaku dan sudah di sepakati oleh setiap pegawai, selain itu dengan penerapannya yang benar dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja dan berdampak tidak langsung kepada peningkatan komitmen organisasi

Lebih lanjut Victoria Miroshnik mengatakan komitmen berasal dari budaya organisasi dimana pegawai bekerja. Hal ini disebabkan bahwa komitmen dapat terbentuk dari budaya organisasi disekitar mereka. Komitmen adalah tindakan sosial yang mengacu pada pengikatan seseorang terhadap nilai-nilai tertentu dalam mengejar tujuan organisasi. menurut Porter dan kolega, inti dari komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. dengan demikian komitmen terbentuk di bawah pengaruh kuat nilai yang merupakan komponen budaya organisasi (Miroshnik, 2013)

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi dan etos kerja dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap etos kerja. Artinya disaat para pemimpin di dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu melaksanakan transformasional maka dapat meningkatkan etos kerja pegawai
2. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap etos kerja. Artinya budaya organisasi yang baik dan berjalan dengan maksimal dapat membantu meningkatkan etos kerja.
3. Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap etos kerja. Artinya komitmen pegawai terhadap organisasi cerminan dari etos kerja pegawai
4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya dibutuhkan kepemimpinan yang transformasional dalam pembentukan rasa komitmen organisasi pegawai Dinas Pendidikan Bengkulu Utara.
5. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai terhadap lembaga
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi. Artinya dalam pembentukan budaya organisasi yang baik dibutuhkan kepemimpinan yang transformasional dari Kepala Dinas hingga kepala seksi.

Oleh karena itu untuk meningkatkan etos kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Bengkulu utara perlu ditingkatkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Rekomendasi

1. Kepala Dinas Pendidikan Bengkulu Utara,

Kepala dinas dapat menjadi rool model pimpinan yang dapat di jadikan panutan atau contoh yang baik di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara, dapat di artikan Kepala Dinas memiliki kemampuan memimpin dalam menciptakan Visi serta tujuan yang jelas, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dalam dirinya ataupun sebagai hasil dari interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang di yakini sebagai cita-cita organisasi yang harus dicapai melalui komitmen organisasi, budaya organisasi, sehingga terciptanya Etos kerja yang baik yang mampu meningkatkan kinerja pegawai atau anggota organisasinya

2. Kepala Bidang/ UPTD / Seksi Dinas Pendidikan Bengkulu Utara

Pimpinan Kepala Bidang/ UPTD/ Seksi Kantor Dinas Pendidik Kabupaten Bengkulu Utara dapat Mengidentifikasi perintah-perintah Kepala Dinas dengan baik, dapat mengidentifikasi kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh pegawai dan stakehoders dan mampu memahami bagaimana mereka bisa memberikan kontribusi terhadap sebuah sasaran organisasi, serta mampu mendorong dan membantu setiap anggota pegawai agar mereka mampu mendayagunakan skil/ kemampuan terbaiknya

3. Pegawai Dinas Bengkulu Utara.

Peagawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara dapat menjalani tugas dengan baik sesuai dengan TUPOKSI nya masing-masing, bertanggungjawab pada pekerjaan, disiplin, dapat mengelola waktu dengan baik, bermotivasi tinggi, loyalitas terhadap organisasi, jujur, berpikir dan bertindak positif, serta menjaga hubungan sosialnya dengan baik dan memiliki kerja sama positif dengan tim ataupun dengan para pegawai dari bidang yang lain dalam organisasi

5. DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2010). *Effective Leadership* (4th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace* (Fourth edition). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Cheng, T. . E., Podoisky, S., & Jarvis, P. (1996). *Just-in Time Manufacturing an Introduction*. London: Spiner
- Daft, R. L. (2015). *The Leadership experience* (Sixth edition). Stamford, CT, USA: Cengage Learning.
- Linz, S. J., & Luke Chu, Y.-W. (2013). Work ethic in formerly socialist economies. *Journal of Economic Psychology*, 39, 185–203. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2013.07.010>
- Meriac, J. P., & Gorman, C. A. (2017). Work Ethic and Work Outcomes in an Expanded Criterion Domain. *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 273–282. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9460-y>
- Miroshnik, V. (2013). *Organizational Culture and Commitment Transmission in Multinationals*. New York: Palgrave Macmillan.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational behavior: emerging knowledge, global reality* (Eighth edition). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Poza, E. J. (2010). *Family business* (3rd ed). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). England: Pearson Education Limited.