

**KINERJA DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME, ETIKA
DAN BEBAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN SUKOHARJO**

Lucia Purnanita Kristianingsih¹, Istiatin², Bambang Mursito³

Universitas Islam Batik Surakarta

Email : luciapurnanita@gmail.com

Abstract

The aim of this study is to determine the simultaneous and partial effects of the variables of leadership style, level of professionalism, ethics, and workload on the performance of employees at the Department of Education and Culture of Sukoharjo Regency. This research was conducted at the Department of Education and Culture of Sukoharjo Regency. It is a correlational study, which seeks to explain asymmetric relationships among the variables studied. The research sample consisted of 98 employees of the Department of Education of Sukoharjo Regency. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and documentation. The data analysis techniques used include multiple regression analysis, F-test, t-test, and the coefficient of determination (R^2). The results of the study show that leadership style, level of professionalism, ethics, and workload have a positive and significant effect on the performance of employees at the Department of Education and Culture of Sukoharjo Regency, both partially and simultaneously. The higher the leadership style quality, professionalism, ethics, and workload, the better the performance of the employees at the Sukoharjo Regency Education Department.

Keywords: Leadership Style, Professionalism, Ethics, Workload, Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kualitas pendidikan di wilayah tersebut. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan akan peningkatan mutu pendidikan semakin mendesak. Hal ini mengharuskan pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Namun, berbagai tantangan masih dihadapi, termasuk masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, profesionalisme, Etika, dan beban kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dinas pendidikan sangat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja pegawai.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, pegawai yang profesional tidak hanya memahami tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Profesionalisme ini mencakup sikap positif terhadap pekerjaan, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, serta keterampilan dalam berkomunikasi dengan berbagai pihak, termasuk siswa, orang tua, dan masyarakat. Profesionalisme pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi akan lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut penelitian Habaora (2022) menunjukkan bahwa profesionalisme, baik dalam keterampilan teknis maupun interpersonal, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di sektor industri, di mana pegawai yang lebih profesional cenderung lebih efisien dan produktif. Variabel tersebut juga didukung oleh penelitian (Adila, 2024), (Musliadi, 2020), (Fatmawati, 2020), (Kojo,

2024), Idayutri 2023) bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama ketika budaya organisasi mendukung nilai-nilai profesionalisme. Mereka menekankan pentingnya kolaborasi dan pengembangan dalam lingkungan kerja yang memfasilitasi profesionalisme.

Aspek Etika juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Etika mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut penelitian oleh Friska (2022), yang menyimpulkan bahwa Etika berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain Etika berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat Etika pegawai maka hal ini akan diikuti oleh semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, Etika yang baik akan membuat rasa nyaman para pegawai didalam suatu lingkungan kerja.

Mengatasi masalah-masalah tersebut secara komprehensif, diharapkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo dapat meningkat secara signifikan. Hal ini tentu akan berdampak positif terhadap mutu pendidikan di Kabupaten Sukoharjo, yang pada akhirnya akan menciptakan generasi muda yang lebih berkualitas dan siap bersaing di era global. Peningkatan kinerja pegawai bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan tanggung jawab bersama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Oleh karena itu, kolaborasi antara pimpinan dan pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan bersama dalam pendidikan. Melalui upaya yang terencana dan sistematis, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo dapat menjadi lembaga yang lebih baik dan mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas bagi masyarakat

2. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Menurut (Sugiyono, 2019: 103) metode penelitian kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif. Penelitian ini bertempat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo yang beralamat di Jl. Wandyopranoto, Mandan Sukoharjo. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 98 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 pegawai dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, atau sampel jenuh, yang artinya semua populasi yang ada dijadikan sampel dalam penelitian. (Sugiyono, 2018: 128).

3. HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 98 responden, maka kita akan menentukan besarnya r-tabel terlebih dahulu. Rumus r-tabel $dk = (N-2)$ dengan taraf signifikan 0,05. Jadi kita dapat menentukan besarnya nilai r-tabel untuk $98 - 2 = 96$ adalah 0,1986

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel I
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,751	0,1986	Valid
2	0,744	0,1986	Valid
3	0,792	0,1986	Valid
4	0,759	0,1986	Valid
5	0,722	0,1986	Valid
6	0,739	0,1986	Valid
7	0,703	0,1986	Valid
8	0,793	0,1986	Valid
9	0,679	0,1986	Valid
10	0,711	0,1986	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

2) Validitas Instrumen Profesionalisme (X2)

Tabel 2
Uji Validitas Profesionalisme (X2)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,745	0,1986	Valid
2	0,865	0,1986	Valid
3	0,867	0,1986	Valid
4	0,801	0,1986	Valid
5	0,769	0,1986	Valid
6	0,685	0,1986	Valid
7	0,726	0,1986	Valid
8	0,781	0,1986	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

3) Validitas Instrumen Etika (X3)

Tabel 3
Uji Validitas Etika (X3)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,587	0,1986	Valid
2	0,839	0,1986	Valid
3	0,849	0,1986	Valid
4	0,852	0,1986	Valid
5	0,740	0,1986	Valid
6	0,549	0,1986	Valid
7	0,667	0,1986	Valid
8	0,835	0,1986	Valid
9	0,798	0,1986	Valid
10	0,726	0,1986	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

4) Validitas Beban Kerja (X4)

Tabel 4
Uji Validitas Beban Kerja (X4)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,819	0,1986	Valid
2	0,864	0,1986	Valid
3	0,807	0,1986	Valid
4	0,788	0,1986	Valid
5	0,716	0,1986	Valid
6	0,687	0,1986	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

5) Validitas Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y)

Tabel 5
Uji Validitas Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,755	0,1986	Valid
2	0,801	0,1986	Valid
3	0,612	0,1986	Valid
4	0,752	0,1986	Valid
5	0,843	0,1986	Valid
6	0,727	0,1986	Valid
7	0,275	0,1986	Valid
8	0,761	0,1986	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), apabila $\text{Cronbach Alpha} > 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel. Berikut tabel reliabilitas yang telah direkap:

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,775	0,6	Reliabel
Profesionalisme	0,786	0,6	Reliabel
Etika	0,773	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,794	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo	0,771	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Karena nilai $\text{Cronbach Alpha} (\alpha)$, apabila $\text{Cronbach Alpha} > 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dari hasil olah data SPSS dapat diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0828561
	Std. Deviation	1,42210205
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,081
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai 0,071. Karena nilainya $> 0,05$ maka variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dari hasil analisis data dapat diperoleh nilai uji Multikulinieritas sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Multikolinieritas

Model	Standardi zed Coefficie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)		,869	,387		
Gaya Kepemimpinan	,627	7,938	,000	,230	4,346
Profesionalisme	,093	2,308	,023	,886	1,129
Etika	,141	3,236	,002	,756	1,323
Beban Kerja	,242	2,885	,005	,203	4,924

Sumber: Data yang diolah 2025

Karena nilai *tolerance* > dari 0,1 atau nilai VIF < dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil olah data dapat diketahui Uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 9
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-,850	,398
Gaya Kepemimpinan	-,230	,818
Profesionalisme	,318	,751
Etika	,539	,591
Beban Kerja	,326	,745

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan nilai signifikasinya sebesar 0,818, Profesionalisme sebesar 0,751 dan Etika sebesar 0,591 dan Beban Kerja sebesar 0,745. dari hasil tersebut, karena nilai signifikan lebih besar dari 5%, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas

d. Autokorelasi

Dari hasil analisis data diperoleh nilai Durbin-Watson (DW test) sebagai berikut:

Tabel 10
Uji Autokorelasi Durbin – Watson

Model	Durbin- Watson
1	2,182

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel tersebut diperoleh nilai DW sebesar 1,602, lebih besar dari batas bawah (dL) 1,592 dan kurang dari 4 – 1,758 (4-dU), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresinya :

$$Y = 1,327 + 0,450X_1 + 0,068X_2 + 0,108X_3 + 0,255X_4.$$

b. Uji t

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y) .

Uji t yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 7,938 > t tabel = 1,985 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y)

- 2) Pengaruh Profesionalisme (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y) .

Uji t yang berkaitan dengan Profesionalisme (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 2,308 > t tabel = 1,985 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Profesionalisme (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y)

- 3) Pengaruh Etika (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y) .

Uji t yang berkaitan dengan Etika (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 3,236 > t tabel = 1,985 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y)

- 4) Pengaruh Beban Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y) .

Uji t yang berkaitan dengan Beban Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y). diperoleh hasil t hitung Beban Kerja (X_4) sebesar = 2,885 > t tabel = 1,985 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y)

Tabel 11
Rangkuman Hasil Uji t

Variabel Bebas	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	7,938	1,985	0,000	Berpengaruh
Profesionalisme	2,308	1,985	0,000	Berpengaruh
Etika	3,236	1,985	0,001	Berpengaruh
Beban Kerja	2,885	1,985	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS 2025

Dari tabel tersebut, karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dan tingkat signifikannya $< 0,05$, maka variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, profesionalisme, etika dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo

Uji Kelayakan Model

Dari hasil pengolahan data SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12

Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	F	Sig.
1 Regression	1279,279	151,101	,000 ^b
Residual	196,843		
Total	1476,122		

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai F-hitung sebesar 151,101 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka secara bersama-sama variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Profesionalisme (X_2), Etika (X_3) dan Beban Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y)

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 13

Uji Kelayakan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,931 ^a	,867	,861

Sumber: Olah data spss, 2025

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R^2 sebesar 0,861 atau 86,1%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Profesionalisme (X_2), Etika (X_3) dan Beban Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo (Y) sebesar 86,1%, sedangkan yang 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, reward, dan lain-lain.

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.
2. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.
3. Etika berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.
4. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo..

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). *Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar*. Elementary: Islamic Teacher Journal, 8(2), 279. <https://doi.org/10.21043/Elementary.V8i2.7839>
- Fitrian Hastiadi. (2019). *Handout Filsafat Pendidikan "Etika Pendidikan dan Pendidikan Karakter*. Academia Accelerating the world's research
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istiatin & Sudarwati (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Program Magister Saint (M.Si)*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga. Ghalia, Jakarta.
- Marjuni. 2020. *Peran Dan Fungsi Kode Etik Kepribadian Guru Dalam Pengembangan Pendidikan: Jurnal Pendidikan Kreatif*, Vol 1.No.1
- Minarsih, M. M., & Ria, T. N. (2022). *The Influence Of Work Ethics And Communication On Employee Work Achievement (Study at the Department of the Environment)*. Jurnal Ekonomi, 11(03), 1248-1254
- Munasib, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen, 1(1), 9-25.
- Musliadi. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Payakumbuh Timur*. Jurnal Administrasi dan Inovasi Publik, 6(2), 45–53.
- Nurdin, Batjo, S. P., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (Ed.)). Bandung: Alfabeta.