

## Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Etos Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Manado

MARIA CHESI WORAN<sup>1</sup>, MARKUS WIBOWO<sup>2</sup>, IRRENNE WAYONG<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

<sup>2</sup>Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

<sup>3</sup>Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

<sup>1</sup> [mariachesi02@gmail.com](mailto:mariachesi02@gmail.com), <sup>2</sup> [markuswibowo@iaknmanado.ac.id](mailto:markuswibowo@iaknmanado.ac.id), <sup>3</sup> [irrennewayong@iaknmanado.ac.id](mailto:irrennewayong@iaknmanado.ac.id)

Artikel history

Received	Revised	Accepted	Published
<p><b>Kata Kunci :</b></p> <p>Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p><b>Abstrak</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif di Dinas Pariwisata Kota Manado. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket/kuisisioner, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Manado dengan Teknik sampling yang digunakan yaitu Teknik sampling jenuh atau sensus dan mengambil sampel sebanyak 44 orang di dalamnya termasuk pegawai dan thl. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang di dapat yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja dengan kinerja pegawai secara bersama-sama yang berarti H1 di dalam penelitian ini diterima. Nilai R Square atau R<sup>2</sup> 0,52. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan memiliki hubungan yaitu sebesar 0,52 dengan variabel Y. Kedua variabel independen kepemimpinan transformasional dan etos kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,52 atau 52%.</p>		
<p><b>*Corresponding Author:</b></p> <p><b>MARIA CHESI WORAN<sup>1</sup></b> Institut Agama Kristen Negeri Manado Email : <a href="mailto:mariachesi02@gmail.com">mariachesi02@gmail.com</a></p>			

Maria Chesi Woran, Markus Wibowo, Irrenne Wayong. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Etos Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Manado. (2025). *Endunamou: Jurnal Psikologi*, 1 (1), 21-30.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran krusial sebagai pilar utama dalam kesuksesan suatu lembaga/organisasi dan bukan hanya sekedar pekerja, melainkan aset berharga yang mampu membentuk budaya perusahaan, mendorong inovasi, dan meningkatkan daya saing. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memiliki kemampuan dan kompetensi yang dapat membantu perusahaan untuk bisa mencapai sasarannya. Keberhasilan organisasi juga tergantung pada kinerja dan kualitas dari pegawai yang ada dengan kata lain kelangsungan hidup organisasi/lembaga tergantung dari kinerja pegawainya. Masalah yang sering dihadapi oleh organisasi yaitu merosotnya perilaku dan disiplin kerja yang ada pada pegawai yang dapat menjadi penghambat terhadap etos kerja atau semangat kerja sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja.

Etos kerja sebagai ukuran sikap dan semangat pegawai terhadap pekerjaan, memiliki dampak yang signifikan pada kinerja individu dan kolektif. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Toto Tasmara, 2002). Jika etos kerja yang dimiliki negatif maka

kemungkinannya adalah kinerja yang diberikan oleh individu tidak akan maksimal karena kurangnya perhatian terhadap peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, pegawai dengan sikap kerja positif akan memahami pentingnya menunjukkan kinerja dan perilaku terbaik untuk kepentingan organisasi atau perusahaannya. Selain itu, Jung dalam Ancok juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi etos kerja pegawai (Djamaludin Ancok, 2012).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi yang memusatkan perhatian pada peran dan fungsi seorang pemimpin. Menurut Voon, Ngui, & Ayob dalam Yulis bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin akan berdampak terhadap kinerja dan disiplin kerja pegawai yang nantinya akan menentukan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu diperlukan pemimpin yang memiliki sifat dan karakteristik yang dapat membawa perubahan serta kemajuan perusahaan, dan salah satu jenis kepemimpinan yang memiliki sifat-sifat tersebut ialah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan Transformasional pada dasarnya menginspirasi dan menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada yang diharapkan sehingga menciptakan lingkungan dimana orang-orang merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik (Yulis, 2023). Kepemimpinan Transformasional dengan fokusnya pada pengembangan visi bersama dan inspirasi, diyakini dapat membentuk etos kerja yang kuat dan positif.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Manado merupakan bagian dari instansi pemerintah kota Manado yang bertanggung jawab penuh terhadap semua aspek kebudayaan dan pariwisata di wilayah tersebut. Dari pengamatan yang telah dilakukan di Kantor Dinas Pariwisata Kota Manado mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan Dinas Pariwisata Kota Manado adalah gaya kepemimpinan Transformasional, hal ini berdasarkan dari hasil wawancara awal dengan pegawai lainnya yang menunjukkan adanya pimpinan yang memberikan dorongan kepada pegawai dalam peningkatan kemampuan interpersonal, pengembangan kompetensi serta mendorong pegawai agar berfikir lebih kreatif dan inovatif. Didukung juga dengan hasil observasi awal yang menunjukkan bahwa adanya pemimpin yang mengikutsertakan pegawai dalam setiap pelatihan, workshop dan kegiatan lainnya, pimpinan yang memberikan motivasi dan juga tantangan dimana pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan atau mencapai target diatas rata-rata akan mendapatkan bonus. Pemimpin juga menjadi teladan dan role model yang baik bagi karyawan dengan berpenampilan menarik dan rapih, ramah kepada setiap pegawai dan memberikan perhatian kepada setiap individu tanpa pilih kasih bisa dilihat dari pegawai pns maupun asn yang sering diajak nongkrong dan ditaraktir makan setelah jam kerja selesai sehingga hubungan antara pimpinan dan pegawai terjalin sangat baik.

Disamping pemimpin yang transformasional ada pegawai yang memiliki etos kerja yang baik dibuktikan dengan pegawai yang selalu bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, datang tepat waktu di kantor dan tidak pulang sebelum jam kantor selesai, saling menunjukkan rasa hormat terhadap atasan dan juga terhadap sesama pegawai. Beberapa pegawai dalam wawancara yang telah dilakukan menyatakan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan saat ini dan cukup nyaman bekerja dengan rekan pegawai lainnya. Pegawai yang merasa puas dan nyaman dengan

lingkungan kerja yang ada pastinya akan meningkatkan kinerja dan juga nilai nilai positif yang ada di dalam dirinya. Berdasarkan data dan wawancara peneliti dengan beberapa pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado, peneliti mendapatkan informasi tentang kinerja pegawai.

**Tabel Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado (2023)**

No	Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Sangat baik	0 pegawai	0%
2	Baik	40 Pegawai	95%
3	kurang	4 Pegawai	5%
4	Buruk	0 pegawai	0%
Total		44	100%

Sumber : Kepegawaian Dinas Pariwisata Kota Manado 2023

Dari data penilaian kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado yang berjumlah 44 pegawai dapat dilihat pegawai dengan kategori sangat baik sebanyak 0 dengan persentase 0%, pegawai yang berada di kategori baik sebanyak 40 pegawai dengan persentase 95% sementara pegawai dengan kategori kurang sebanyak 4 pegawai dengan persentasenya 5% dan tidak ada pegawai yang berada di kategori buruk. Data diatas menunjukkan bahwa hampir sebagian pegawai memiliki kinerja yang sudah cukup baik walaupun masih ada beberapa pegawai yang belum maksimal dalam peningkatan kinerja bisa disebabkan karena memiliki semangat kerja yang rendah dan tidak menggunakan waktu kerja secara efisien dimana pegawai sering menunda dalam menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai, hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dalam bekerja dan dapat menyebabkan terjadi penurunan kinerja baik dari individu maupun organisasi.

## **METODE**

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Tujuan metode ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengetahui apakah ada hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado. Dengan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan analisis data menggunakan *software IBM SPSS for windows* (Ulfianty et al., 2022).

Sesuai dengan judul penelitian diatas, maka penelitian ini dilakukan di “Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Manado”. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dengan prasarvei pada bulan Maret kemudian dilanjutkan lagi pada bulan Mei 2024 – Juni 2024. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor “Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Manado”. Peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 44 orang responden sebagai sampel dengan teknik sensus.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui distribusi angket atau kuesioner. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk dijawab oleh responden. Kuesioner dapat disebarkan secara langsung, dikirimkan melalui surat kepada responden, atau disampaikan secara elektronik (Santoso & Harries Madiistriyatno, 2021). Penelitian ini menggunakan 3

instrumen yakni instrument untuk mengukur variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional), Variabel X2 (Etos Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai).

## HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini menggunakan angket/kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Manado yang berstatus sebagai PNS dan ASN dengan jumlah sampel adalah 44 pegawai. Peneliti mengelompokkan sampel penelitian berdasarkan karakteristik responden dengan kriteria; usia, jenis pekerjaan dan jenis kelamin. Data kemudian disajikan dalam tabel dibawah ini.

**Kualifikasi responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut**

**Tabel Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	27-40 tahun	19	43%
2	41-58 tahun	25	57%
	Jumlah	44	100%

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden dengan rentang usia 27-40 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 43% dan responden dengan usia 41-58 tahun berjumlah 25 orang dengan persentasenya yaitu 57%.

**Kualifikasi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut.**

**Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	52%
Perempuan	21	48%
Jumlah	44	100%

Berdasarkan tabel diatas didapati data yang menunjukkan responden dengan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang.

**Kualifikasi responden berdasarkan jenis pekerjaan disajikan dalam tabel berikut.**

**Tabel Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan**

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	41	93%
Aparatur Sipil Negara (ASN)	3	7%
Jumlah	44	100%

Menurut data diatas, didapati bahwa responden yang pekerjaannya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 41 orang dengan persentase 93% dan responden dengan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 3 orang dengan persentase 7%.

### **Pengujian Persyaratan Analisis Data**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel-variabel independen dapat bekerja secara efektif bersama untuk memprediksi atau menjelaskan variabel dependen (Sugiyono, 2010). Dengan kata lain analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui besarnya hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis data yang didapat dengan bantuan program spss versi 25 diperoleh persamaan regresi:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,446	5,926		1,763	,085
	Kepemimpinan Transformasional	,387	,077	,546	5,044	,000
	Etos kerja	,500	,104	,518	4,790	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar diatas, dirumuskan persamaan menggunakan rumus regresi berganda dari Sugiyono (Sugiyono, 2015):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e = 10,446 + 0,387X_1 + 0,500X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan maknanya yaitu :

- 1) Konstanta. Nilai Konstanta sebesar 10,446 adalah nilai ketika variable kinerja pegawai belum memiliki hubungan dengan variable lainnya yaitu variable kepemimpinan transformasional (X1) dan etos kerja (X2). Jika variable independen tidak ada maka kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
- 2) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,387 sehingga dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan yang positif dan searah dengan kinerja pegawai.

- 3) Koefisien regresi variabel Etos Kerja (X2) adalah 0,500 yang berarti variabel X2 menunjukkan koefisien yang positif dan searah dengan kinerja pegawai.

### Koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah ukuran statistik yang mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Secara khusus, koefisien korelasi mengukur seberapa erat hubungan antara dua variabel tersebut. Koefisien korelasi bisa berada dalam rentang antara -1 hingga 1. Ketika koefisien korelasi mendekati +1, ini menandakan hubungan positif yang kuat antara kedua variabel, yang berarti ketika satu variabel meningkat, kemungkinan besar variabel lainnya juga meningkat. Sebaliknya, ketika koefisien korelasi mendekati -1, ini menunjukkan hubungan negatif yang kuat; dengan kata lain, ketika satu variabel meningkat, kemungkinan besar variabel lainnya akan menurun. Di sisi lain, ketika koefisien korelasi mendekati 0, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali Pengujian koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik variabel dependen dalam sebuah model regresi dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model tersebut. Koefisien determinasi dinyatakan dengan simbol R<sup>2</sup> yang besarnya berada di antara rentang nilai antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ) (Imam Ghozali, 2018). Ketika nilai koefisien mendekati satu, hal ini menandakan bahwa variabel-variabel independen secara efektif mampu menjelaskan hampir semua variasi variabel dependen dan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Di sisi lain, nilai determinasi yang mendekati nol mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,523	,500	1,83854

a. Predictors: (Constant), Etos kerja, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat R Square sebesar 0,523 ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan transformasional dan etos kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Dimana nilai tersebut berada diantara rentang 0,50-0,75 yang mengindikasikan kategori kuat seperti dijelaskan dalam table interval dari Jonathan Sarwono (Jonathan Sarwono, 2009).

**Tabel Pedoman interpretasi koefisien korelasi**

Koefisien Korelasi	Kategori
0	Tidak ada hubungan
0,00-0,25	Lemah
0,25-0,50	Cukup kuat
0,50-0,75	kuat
0,75-0,99	Sangat kuat
1	Sempurna

Diketahui nilai  $R^2 = 0,52 = 52\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable X1 dan X2 secara simultan memiliki kontribusi sebesar 52% terhadap kinerja pegawai.

### Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah tahapan pertama sebelum melakukan analisis regresi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pelanggaran terhadap asumsi-asumsi tersebut tidak menyebabkan kesalahan dalam menginterpretasi hasil regresi (Imam Ghozali, 2018). Pengujian ini mencakup pengecekan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Dikatakan layak dan dapat diandalkan untuk prediksi jika telah berhasil melewati serangkaian uji yang diperlukan.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai seberapa baik data mengikuti pola distribusi normal. Penelitian ini menggunakan metode Shapiro-Wilk untuk uji normalitas dengan pengolahan datanya melalui SPSS versi 25. Kesimpulan dari uji normalitas dapat dilihat berdasarkan kriteria yaitu, jika nilai signifikansi adalah 0,05 atau lebih besar maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal (Pratama & Permatasari, 2021).

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,159	44	,007	,955	44	,082
X2	,130	44	,058	,968	44	,252
Y	,139	44	,032	,954	44	,077

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan gambar diatas diketahui nilai Sig yang didapat pada metode Shapiro-Wilk yaitu variabel X1 adalah 0,082, variabel X2 adalah 0,252 dan Variabel Y adalah 0,077. Sesuai dengan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi adalah 0,05 atau lebih besar maka data dianggap berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menilai seberapa erat hubungan antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Tujuan uji ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen tersebut. Masalah multikolinearitas bisa mempengaruhi interpretasi hasil regresi dengan membuat estimasi parameter menjadi tidak stabil, serta mengurangi keakuratan dan keandalan analisis regresi yang dilakukan. Tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat pada nilai tolerance dan nilai VIF. Ketika nilai VIF <10 dan tolerance >0.1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas begitupun sebaliknya.

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	10,446	5,926		1,763	,085		
	X1	,387	,077	,546	5,044	,000	,994	1,006
	X2	,500	,104	,518	4,790	,000	,994	1,006

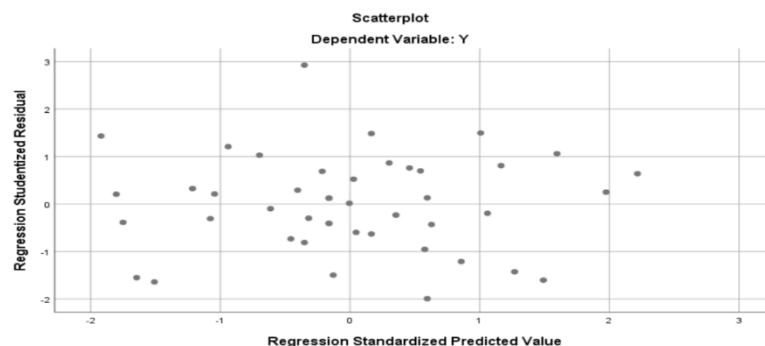
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai tolerance untuk setiap variabel melebihi 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10. Untuk itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak ada indikasi terjadinya multikolinearitas dalam penelitian ini yang artinya tidak ada hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Etos Kerja (X2).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan keakuratan dan keandalan dari estimasi parameter dalam model regresi. Peneliti menggunakan grafik scatterplot dalam pengujian ini. Berikut adalah grafik yang didapat dari pengujian scatterplot dengan analisis SPSS 25.

**Gambar Uji Heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot**



Grafik scatterplot dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas. Persamaan regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terdeteksi mengalami gejala heteroskedastisitas, ditandai dengan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu (Singgih Santoso, 2006). Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik

menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kerja pegawai. Ketika seorang pemimpin transformasional memberikan dukungan dan visi yang menginspirasi maka pegawai akan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini pun akan meningkatkan etos kerja pegawai karena mereka merasa dihargai dan terlibat dalam tujuan perusahaan dan juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dimana mereka akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar, bekerja lebih keras dan efisien demi mencapai target perusahaan. Sebaliknya ketika pegawai tidak mendapat dukungan dan perhatian dari pemimpinnya maka akan membuat mereka merasa kehilangan motivasi, tidak dihargai bahkan menyebabkan pegawai merasa terisolasi di lingkungan kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja secara keseluruhan dan keterlambatan dalam pencapaian target.

Dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan didapati bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan etos kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 10,446 + 0,387X_1 + 0,500X_2$  dimana nilai konstanta sebesar 10,446, nilai ( $X_1$ ) sebesar 0,387 dan ( $X_2$ ) sebesar 0,500 dengan koefisien determinasi sebesar 0,523 yang berada pada kategori Kuat. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja berhubungan kuat dengan kinerja pegawai dengan besarnya kontribusi sebesar 52%.

Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan etos kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, sebaliknya jika kepemimpinan transformasional dan etos kerja semakin rendah maka kinerja dari pegawai juga akan menurun hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Chantika (2022), Fauziatul Mumtahanah, Syadeli Hanafi dan Yayat Ruhiat dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan etos kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai (Mumtahanah et al., 2023). Keeratan hubungan setiap variabel menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional dan etos kerja yang diterapkan cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di kantor Dinas Pariwisata Kota Manado, maka peneliti mengambil kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja dengan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan hasil uji analisis regresi berganda dengan kontribusi sebesar  $0,523 = 52\%$  yang berada pada kategori kuat dan menunjukkan arah yang positif. Kemudian sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga uji hipotesis membuktikan bahwa ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado.

## REFERENSI

- Chantika, D. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Pegawai Koperasi Karya Mandiri Bogor Timur. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan*.
- Djamaludin Ancok. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Erlangga.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Jonathan Sarwono. (2009). *Statistik Itu Mudah: Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Mumtahanah, F., Ruhiat, Y., & Syadeli, S. (2023). Hubungan Kompetensi dan Etos Kerja dengan Kinerja Pengawas. *Jurnal Pendidikan Abad Ke-21*, 1(2), 50–64.
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1).
- Santoso, I., & Harries Madiistriyatno. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media.
- Singgih Santoso. (2006). *Menggunakan SPSS Untuk Statistik Non Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi Mix Methods*. Alfabeta.
- Toto Tasmara. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Ulfianty, A. S. S., Al Rasyid, H., Yuliandari, P., & Utomo, T. P. (2022). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nutrifood Indonesia Area Lampung. *Jurnal Agroindustri Berkelanjutan*, 1(2), 228–235.
- Yulis, T. (2023). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera Iv Satker Penyediaan Perumahan Jambi Dan Bengkulu. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(2), 321–333.