

Pengaruh Budaya dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Tulang Bawang)

Desi Diana^{1*}, Selamat¹, Sri Andayani¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: dianadesi528@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan etos kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 68,3 persen. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,9 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 68,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 31,1persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

The purpose of this study is an influence of work culture and work ethic both partially and simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 48 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and tests of the coefficient of determination. The results of hypothesis testing show that work culture partially has a positive effect on performance with a contribution of 68.3 percent. Work ethic has a positive effect on performance with a contribution of 50.9 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that work culture and work ethic both have a positive effect on performance with a contribution of 68.9persen, while the remaining 31.1 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Work Culture, Work Ethic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Arah dan kebijakan desentralisasi otonomi daerah terfokus pada penyediaan pelayanan pada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggungjawab. Tujuan ini dapat terwujud jika pegawai sebagai faktor sumber daya manusia (SDM) dibekali oleh kinerja yang sesuai atau bahkan melebihi standar yang dibutuhkan.

Hal ini secara otomatis menjadikan upaya pembinaan dan pengembangan SDM sangat penting untuk mendapat perhatian secara lebih lebih serius, yang sepatutnya dilakukan dengan

berkesinambungan dan strategis. Karena pada pokoknya peningkatan kinerja pegawai menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola anggotanya untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan.

Menurut Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo (2020), Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai selalu diharapkan bisa selalu memenuhi harapan semua organisasi, yaitu memiliki dedikasi yang tinggi, profesional dan memiliki integritas yang kuat dalam

membangun dan mengembangkan eksistensinya.

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan kebutuhan yang perlu diprioritaskan dan selalu perlu ditingkatkan baik dari segi individual, kelompok maupun organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan modal utama bagi organisasi dalam rangka mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam operasional serta pencapaian tujuan (Susanto, 2016).

Pemberdayagunaan sumber daya yang secara efektif dan efisien merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja organisasi. Namun demikian SDM dapat menjadi faktor pemicu terjadinya pemborosan dan inefisien dalam segala bidang. Dampak negatif tersebut dapat terjadi bila manajemen organisasi tidak mampu memformulasi kebijakan pengelolaan SDM yang tepat dan berdayaguna.

Tingkat kinerja yang tinggi dari individu pegawai ini tidaklah dapat diharapkan datang secara kebetulan belaka, namun hal ini diwujudkan dengan itikad baik dan keikhlasan dari diri pegawai sendiri, yang ditunjukkan melalui perilaku kerja seperti disiplin kerja yang tinggi serta menjalankan budaya kerja yang mendukung profesionalisme. Di lain sisi, untuk mendapatkan hasil itu haruslah didukung dengan penetapan tujuan yang diawali oleh perencanaan kerja yang rasional oleh organisasi.

Budaya kerja menurut Herwanto, H., & Radiansyah (2022) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola kerja secara individu maupun kelompok yang dilakukan pegawai tidak akan terlepas dari budaya yang berlaku pada suatu organisasi.

Pada umumnya budaya kerja merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat diformulasikan secara formal, dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan

perilaku segenap anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain (Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, 2021).

Latar belakang pegawai yang berbeda serta karakteristik yang heterogen, maka pada umumnya mereka akan terpengaruh oleh berbagai sumberdaya yang ada yang membuat seseorang dalam suatu organisasi mempunyai perilaku yang berbeda jika dibandingkan dengan organisasi lainnya (Sinambela, 2022).

Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam organisasi. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam organisasi mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau organisasinya.

Fakta yang terjadi adalah budaya kerja di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang kurang berjalan, terlihat dari sikap pegawai yang kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya, enggan menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja, sebagai suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai intrinsik. Etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu (Indrawan, 2019).

Setiap orang ingin meraih suatu kesuksesan dan keberhasilan, maka dirumuskan menjadi sebuah roh keberhasilan yang artinya sebagai roh kehidupan yang dianugerahkan Tuhan kepada manusia supaya manusia hidup sepenuh-penuhnya, tumbuh sehat-sehatnya, berkembang sebaik-baiknya dan berhasil setinggi-tingginya.

Roh keberhasilan adalah juga roh yang menghidupi organisasi. Jika roh ini pamit, maka runtuhlah organisasi tersebut. Artinya roh keberhasilan ini memiliki elemen-elemen atau aspek yang ada didalamnya, jika satu aspek saja yang hilang maka runtuhlah roh keberhasilan itu sehingga menjadi tidak sempurna.

Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Simanjuntak, (2020) menyatakan bahwa bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja merupakan karakteristik yang harus dimiliki aparatur negara untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Dengan kata lain diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki etos kerja yang memiliki keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Penerapan etos kerja yang baik membuat pegawai bekerja dengan aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani namun kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai ibadah (Meranti, 2020). Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Gambaran etos kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang dipandang masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan administrasi, keterlambatan jadwal pelaksanaan pekerjaan atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan kurang efektif dalam memanfaatkan waktu. Pelaksanaan pekerjaan sehari-hari hanya didasarkan pada kebiasaan yang membuat pegawai kurang kreatif dan inovatif sehingga

sering membuat pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Sehingga dari latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja pegawai belum maksimal diyakini sebagai dampak dari lemahnya budaya kerja dan etos kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang.

Sebelumnya sudah banyak penelitian yang membahas tentang variabel ini diantaranya penelitian oleh Harnjo, (2019) pengaruh budaya dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di institut bisnis informasi teknologi dengan hasil semua variabel independen (etos kerja dan budaya) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Penelitian Yuwantono dan Widodo, (2017) pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pt. gemilang jaya dengan hasil etos kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Ritonga, (2018) pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pt. charoen pokphand indonesia medan dengan motivasi sebagai variabel intervening dengan hasil besarnya pengaruh antara iklim kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang. Variabel penelitian ini adalah Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi atau kepustakaan.

Populasi dalam penelitian ini tenaga struktural dan staf pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 55 orang.

Penentuan sampel digunakan adalah 55 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ha : terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95persen atau dengan taraf signifikannya sebesar 5persen ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada

pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95persen atau dengan taraf signifikannya sebesar 5persen ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F :

Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda $X_1, X_2 - Y$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.177	3.046		3.013	.004
X ₁	.907	.174	.982	5.213	.000
X ₂	.149	.163	.172	2.916	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda

sebagai berikut: $Y = 9,177 + 0,907X_1 + 0,149X_2 + e$.

Artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel budaya kerja sebesar 1 poin maka

diperkirakan variabel kinerja akan naik sebesar 0,907 poin. Nilai konstanta sebesar 9,177 menjelaskan bahwa apabila tidak ada variabel budaya kerja ($X_1=0$) maka variabel kinerja akan tetap sebesar 9,177. Apabila terjadi kenaikan pada variabel etos kerja sebesar 1 poin maka diperkirakan variabel kinerja akan naik sebesar 0,149 poin. Nilai konstanta sebesar 9,177 menjelaskan bahwa

apabila tidak ada variabel etos kerja ($X_2=0$) maka variabel Kinerja akan tetap sebesar 9,177.

Selanjutnya dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah Budaya Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan Pengaruh Efektifitas Kerja dan Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Masyarakat

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	504.793	2	252.396	51.954	.000 ^a
Residual	228.327	45	4.858		
Total	733.120	47			

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat secara serempak budaya kerja dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 51,954 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,195.

Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.675	2.204

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,689 artinya sebesar 68,9 persen variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas budaya kerja dan etos kerja sedangkan sisanya 31,1 persen lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil didapat nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara Budaya Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,689, sehingga sebesar 68,9persen kinerja pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang lebih dominan pengaruhnya

dibandingkan dengan budaya kerja dan etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Harnjo. (2019). Pengaruh Budaya dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Institut Bisnis Informasi Teknologi. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 1851-1857.
- Meranti, I. D. I. (2020). IMPLEMENTASI

- ETOS KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN:(Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banyuwangi). *Economic: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 13–18.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9, 69–82.
- Ritonga. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Repository Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan, Sumatera Utara, Indonesia*.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 43–59.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen Dan Bisnis*, 2, 44–85.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen SDM Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*.
- Yuwantono dan Widodo. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.