

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS

THE INFLUENCE OF WORK CULTURE AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY OF TANGGAMUS DISTRICT

Prima Kurniawan^{1*}, Ifaturohiah¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: primakurniawan92@gmail.com

Abstrak

Instansi pemerintah adalah organisasi yang ditugaskan untuk membantu pemerintah menyediakan pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi dalam memberikan pelayanan publik ditentukan oleh banyak faktor, termasuk faktor organisasi dan manajemen, sumber daya manusia, dan budaya. Budaya kerja belum sepenuhnya diterapkan di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tanggamus. Ini ditunjukkan oleh pegawai yang masuk kerja sebelum jadwal tetapi tidak melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ada juga pegawai yang kurang agresif dalam menunjukkan kinerja terbaiknya, dan ada juga pegawai yang tidak melakukan tugas dengan kesadaran dan tanggung jawabnya karena tidak cukup pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: 1. Budaya Kerja berdampak pada kinerja pekerja; 2. Etos Kerja berdampak pada kinerja pekerja; dan 3. Kombinasi budaya kerja dan etos kerja berdampak pada kinerja pekerja. Mengidentifikasi hubungan antara variabel populasi adalah tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif ini. Data angka digunakan untuk melakukan penelitian ini. Regresi sederhana dan berganda digunakan. Studi ini memiliki 27 responden.

Hasil analisis data menunjukkan jawaban hipotesis berikut: Budaya Kerja (X1) memengaruhi Kinerja (Y) di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus dengan tingkat pengaruh (R-square) 73,7%; Etos Kerja memengaruhi Kinerja di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus dengan tingkat pengaruh (R-square) 84,3%; dan kedua budaya kerja dan etos kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Budaya Kerja, Etos Kerja, Kinerja.

Abstract

Government agencies are organizations tasked with helping the government provide public services. The success of an organization in providing public services is determined by many factors, including organizational and management factors, human resources, and culture. The work culture has not been fully implemented in the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Tanggamus Regency. This is shown by employees who come to work before schedule but do not carry out their duties according to their responsibilities. There are also employees who are less aggressive in showing their best performance, and there are also employees who do not carry out their duties with awareness and responsibility because there are not enough employees. The aim of this research is to identify three factors that influence the performance of workers at the Tanggamus Regency Regional Financial Management Agency. These factors are as follows: 1. Work culture has an impact on worker performance; 2. Work Ethic has an impact on worker performance; and 3. The combination of work culture and work ethic has an impact on worker performance. Identifying relationships between population variables is the goal of this quantitative descriptive research. Numerical data was used to conduct this research. Simple and multiple regression were used. This study had 27 respondents.

The results of data analysis show the following hypothesis answer: Work Culture (X1) influences Performance (Y) in the Regional Financial Management Agency of Tanggamus Regency with an influence level (R-square) of 73.7%; Work Ethic influences Performance at the Tanggamus Regency Regional Financial Management Agency with an influence level (R-square) of 84.3%; and secondly work culture and work ethic influence employee performance.

Keywords: Work Culture, Work Ethic, Performance.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang memiliki tugas untuk membantu pemerintah dalam melaksanakan pelayanan publik. Kunci keberhasilan suatu instansi dalam melaksanakan pelayanan publik tergantung pada banyak faktor diantaranya faktor sumber daya manusia, faktor budaya serta faktor organisasi dan manajemen. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi adalah pegawai, sehingga untuk meningkatkan kualitas suatu instansi maka dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya yaitu budaya kerja dan etos kerja.

Budaya kerja merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/institusi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik dari pada pemerintah maupun pemerintah daerah.

Dalam melakukan kegiatan perusahaan atau organisasi peranan pegawai sangatlah penting sebagai faktor penentu untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan unsur terpenting dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Pegawai haruslah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, serta berpartisipasi dalam setiap kegiatan dalam organisasi secara efektif dan efisien.

Menyadari pentingnya peranan pegawai tersebut, organisasi telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawainya sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi seperti menaikkan gaji dan tunjangan, memberikan penghargaan dengan harapan adanya peningkatan kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu, keluar saat jam kerja serta banyaknya keluhan dari masyarakat karena kurangnya pelayanan. Oleh sebab itu, perlu ditanamkan budaya kerja yang baik serta adanya motivasi dari kegiatan pekerjaan yang dilakukan. Budaya kerja akan tercermin dari perilaku pegawainya dan hasil kerja pegawainya, karena kebiasaan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pada hasil kerja pegawai.

Budaya kerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi sebab suatu organisasi mungkin tidak akan berjalan baik, tanpa didasari dengan budaya kerja yang jelas. Oleh suatu organisasi, budaya kerja merupakan perihal wajib untuk dipertimbangkan sebab hal tersebut terkait dengan interaksi antara pegawai satu dengan yang lain. Hal tersebut pun berkontribusi besar akan kinerja dan kesuksesan suatu organisasi.

Terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan antara lain memiliki motivasi, dedikasi, kreatifitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi.

Budaya kerja positif yang kuat dalam bekerja, akan mewujudkan sinergisitas antara pegawai staf dengan pimpinannya, dimana para pimpinan tidak tersita waktu, pemikiran dan tenaga hanya untuk menyelesaikan konflik diantara mereka karena perbedaan nilai budaya yang dianut dalam bekerja. Dengan budaya kerja yang positif, maka akan mewujudkan pelayanan publik yang dilakukan dalam instansi tersebut menjadi berkualitas dan prima dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai.

Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai budaya kerja yang positif tersebut maka makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut. Jika sudah masuk ke tahap demikian, maka pegawai memiliki dedikasi yang tinggi terhadap sumbangsih kepada organisasi dengan menampilkan kinerja terbaiknya. Selanjutnya itu akan timbul integritas yang kuat terhadap eksistensi dan kemajuan organisasi, sehingga apa yang dilakukan semata-mata hanya untuk mencapai tujuan dan mengembangkan organisasi di masa yang akan datang.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi.

Fenomena yang terjadi di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tanggamus tentang budaya kerja adalah belum sepenuhnya berjalan, terlihat dari adanya pegawai yang datang sebelum ketentuan masuk kerja namun tidak langsung melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, sikap pegawai kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya dimana masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan kesadaran dan tanggungjawab, hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas. Dampak pengaruh belum berjalannya budaya kerja yang baik di BPKD Kabupaten Tanggamus yaitu berdasarkan data hasil pengamatan pada BPKD Kabupaten Tanggamus ditemukan fakta bahwa masih terdapat adanya pegawai yang belum mampu melaksanakan tugas/pekerjaan secara tepat waktu, lambannya penyelesaian pekerjaan dan belum efektifnya pelaksanaan kerja. Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di BPKD Kabupaten Tanggamus, diperoleh hasil nilai rata-rata kinerja pegawai di Tahun 2022 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai BPKD Kabupaten Tanggamus

No	Perilaku kerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	80	Baik	75	Cukup
2	Integritas	90	Amat Baik	80	Baik
3	Komitmen	80	Baik	77	Baik
4	Disiplin	80	Baik	73	Cukup
5	Kerjasama	90	Amat Baik	76	Cukup
6	Kepemimpinan	90	Amat Baik	80	Baik
Jumlah		510		461	
Nilai Rata - rata		85%	Baik	76,83%	Cukup

Sumber : SKP BPKD Kabupaten Tanggamus, 2023

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa kinerja pegawai BPKD Kabupaten Tanggamus dinilai

masih rendah yang diperlihatkan pada tahun 2021 rata - rata hasil kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 85%. Tetapi pada tahun 2022 hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata - rata 76,83%. Berdasarkan fakta ini maka dapat diindikasikan kinerja pegawai BPKD Kabupaten Tanggamus masih belum maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti budaya kerja dan etos kerja.

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.

Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Novianto et al., 2022). Sinamo menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedisiplinan yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Yantika et al., 2018). Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja pegawai tersebut juga tinggi dan akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih cepat.

Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk

menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat dia bekerja. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa pegawai memiliki kecenderungan bahwa pekerjaan yang dijalannya dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas tanpa tujuan dan visi yang jelas ke depan.

Etos kerja pegawai pada BPKD Kabupaten Tanggamus dapat dilihat beberapa aspek, yakni: disiplin, bekerja keras, jujur, kreatif, berfikir positif, bertindak cepat dan tepat. Banyak pegawai yang belum menunjukkan etos kerja yang tinggi yang dapat diperlihatkan dari tingkat disiplin kerja yang rendah. Hal ini dapat menyebabkan kualitas kerja pegawai yang tidak maksimal sehingga menyebabkan tingkat kinerja pegawai di dalam instansi rendah.

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. 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.

Fenomena tentang etos kerja pegawai pada BPKD Kabupaten Tanggamus 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.

Permasalahn dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus?, 2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus?, 3. Apakah terdapat budaya kerja dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus?.

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah 1. Penelitian oleh Mardani dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III Ogan Komering Ulu Timur dengan hasil penelitian berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah $r = 0,70$ yang telah dikonsultasikan dengan standard yang konservatif maka terletak diantara 0,600- 0,799 yang artinya tergolong pada korelasi atau pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Belitang III OKU Timur dan setelah diadakan uji hipotesis diketahui t hitung = 2,75 dan t tabel diperoleh 1,860 (Mardani, 2020), 2. Penelitian dari Lawu yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur Uji dengan hasil penelitian yaitu persamaan regresi : $Y = 12,292 + 0,711$

X. Dimana $Y =$ Kinerja Pegawai, dan $X =$ Etos Kerja yang dapat dirangkum sebagai berikut. Konstanta 12,292 menyatakan jika tidak ada etos kerja yang dijalankan perusahaan maka kinerja pegawai sebesar 12,292. Koefisien regresi X sebesar 71,1% menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan etos kerja maka akan meningkatkan pegawai kinerja sebesar 71,1%. Begitu pula sebaliknya, Jadi arah hubungan etos kerja dengan kinerja adalah positif, artinya searah. R Square sebesar 0,778 atau 77,8% artinya kinerja pegawai adalah dipengaruhi oleh etos kerja sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, disiplin, kompensasi, pelatihan, budaya organisasi (Lawu, 2019).

KAJIAN TEORI

Budaya kerja menurut Tika 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 (Hartono et al., 2016). Menurut Moeljono mengemukakan "Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi" (Waliamin et al., 2022).

Ruky mengemukakan bahwa budaya kerja adalah mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, dan melayani orang), yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang di luar organisasi tersebut.

Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota organisasi (Nyoman Nobel Bestara, Hazairin Habe, 2022). Selain itu budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat (sadam juiansyah, 2023). Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah.

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja, hal mana dikatakan oleh Anoraga bahwa secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut : 1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia, 2. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan, 3. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal, 4. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk pengembangan diri, 5. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih (sadam juiansyah, 2023).

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Ahmad et al., 2019) dan Mangkunegara menyebutkan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutedjo & Mangkunegara, 2018), sedangkan menurut Wibowo kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Sari, Indah, 2017).

METODE PENELITIAN

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian semua pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus menjadi populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data jumlah Pegawai adalah sebanyak 108 orang.

Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori Arikunto bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10%-15% atau 15%-25% dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi. Maka dengan dasar teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel 25% dari populasi yaitu 27 orang pegawai (Purnama et al., 2020).

Alat analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji T, uji F, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data uji T maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji T variabel X1

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.181	3.909		1.070	.295
	Budaya Kerja	.863	.103	.859	8.374	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil T didapat nilai t hitung 8,374. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,703, maka thitung > ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa : Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Budaya Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil uji T variabel etos kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji T X2

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.259	3.335		-.378	.709
	Etos Kerja	1.000	.087	.916	11.445	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai thitung 11.445. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.703 , maka thitung 11.445 > ttabel 1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa : Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Hasil olah data untuk uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.811	2	177.905	67.373	.000 ^b
	Residual	63.374	24	2.641		
	Total	419.185	26			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Budaya Kerja

Hasil uji F didapat F hitung sebesar 67,373 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,354 maka Budaya Kerja (X₁) dan Etos Kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Budaya Kerja (X₁) dan Etos Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Hasil olah data uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.836	1.625

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Budaya Kerja

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,849 (84,9%). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja sebesar 84,9% dan sisanya sebesar 15,1% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Budaya Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.476	3.311		-.446	.660
Budaya Kerja	.210	.174	.209	1.201	.241
Etos Kerja	.798	.189	.731	4.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah : $Y = -1.476 + 0,210X_1 + 0,798X_2 + e_t$ artinya : 1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,210 satuan, 2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Etos Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,798 satuan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,210$ lebih kecil daripada koefisien regresi $X_2 = 0,798$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Etos Kerja lebih besar dibandingkan Budaya Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan diskusi pada bab sebelumnya, kesimpulan berikut dibuat: 1. Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus; nilai t hitung Budaya Kerja terhadap Kinerja adalah 8,374, lebih besar dari t tabel 1,703, 2. Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa etos kerja memengaruhi kinerja di Badan Pengelola Keuangan

Daerah Kabupaten Tanggamus. Nilai t hitung 11,445 lebih besar dari nilai t tabel 1,703, 3. Kinerja karyawan di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus dipengaruhi oleh budaya kerja dan etos kerja. ditunjukkan bahwa nilai F tabel 3,354 jauh lebih rendah daripada hasil uji F hitung 67,373, 4. $Y = -1.476 + 0,210 X_1 + 0,798 X_2$, persamaan regresi berganda antara budaya kerja dan etos kerja dengan kinerja adalah 84,9 persen. Faktor lain di luar penelitian memengaruhi 15,1 persen. Dalam kategori Sangat Kuat, hubungan antara budaya kerja dan etos kerja dan kinerja adalah 0,921.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Hartono, S., Nugroho, B. S., Normansyah, Utami, D. A., & Salabi, A. (2016). *ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*. 08(01), 1–23.
- Lawu, S. H. . S. A. . & L. R. (2019). *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur*. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. 2(1), 51–60.
- Mardani, M. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang Iii Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 1–8.
<https://doi.org/10.24967/jmms.v4i3.793>
- Novianto, H., Kholid, I., & Kawuluan, B.

- (2022). Etos Kerja Profesional dan Motivasi Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 257–263. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FE/B/article/view/1904>
- Nyoman Nobel Bestara, Hazairin Habe, S. . (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap. *Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 207–218.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- sadam juiansyah, sri andayani. (2023). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN ETOS KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH*. 2(4), 408–414.
- Sari, Indah, P. (2017). PENGARUH BELANJA MODAL, UKURAN PEMERINTAH DAERAH, INTERGOVERNMENTALREVENUE DAN PENDAPATAN ASLI DAERAH TERHADAP KINERJA KEUANGAN (Kabupaten/ Kota Di Provinsi Jawa Tengah,Tahun 2012-2015). *KOMPARTEMEN:Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 15(1), 57–66.
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Waliamin, J., Rahmadani, M. G., Fransisko, R., Syahbet, A. F., & Azhari, M. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 1(1), 35–46. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v1i1.47>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 1–15.