



Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang

Adam Suryadi Aryadi Kusumah¹, Novian Ekawaty²

^{1,2}S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 2 November 2024

Revised: 13 November 2024

Accepted: 30 November 2024

This study aims to determine, explain, and analyze the partial or simultaneous influence of the organizational culture and work ethic on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service (PUPR). This type of research is quantitative using descriptive verification method. The population in the study were employees at the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) totaling 112 people. The sample to be tested in this study amounted to 112 people using the Nonprobability Sampling technique with the Saturated Sampling method. The data analysis technique uses scale range analysis and path analysis and the analytical tool used is SPSS 24 software for windows. Based on the results of the research conducted, it shows that the organizational culture gets an average score of 472,5 which is in the strongly agree criteria, work ethic gets an average score of 461,9 which is in the agree criteria, employee performance gets an average score of 471 which is in the strongly agree criteria. The correlation coefficient between the variables of organizational culture and work ethic of 0.734 has a strong, positive and significant correlation level. The partial influence of the organizational culture on employee performance is 13.6% while work ethic on employee performance has a greater influence and contribution, which is 29.5%, simultaneously the total influence of organizational culture and work ethic on employee performance is 72.7% and 27.3% is another influence that is not measured.

Keywords: Organizational Culture, Work Ethic, Employee Performance.

(*) Corresponding Author: as7official@gmail.com

How to Cite: Aryadi Kusumah, A., & Ekawaty, N. (2025). The Influence of the Organizational Culture and Work Ethic on Employee Performance at the Karawang Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.D), 1-16. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10006>

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia adalah bangsa yang besar. Selain pembangunan fisik, pembangunan non fisik juga turut andil dalam peningkatan standar sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, tempat kerja sangat membutuhkan orang-orang yang dapat berpikir jauh ke depan, cerdas, inovatif, dan dapat bekerja dengan penuh semangat untuk mengikuti perkembangan zaman.

Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang melimpah, dibuktikan dengan jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja yaitu penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. (Sumber: bps.go.id)



Berdasarkan data yang diambil dari website badan pusat statistik, Jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2023 sebanyak 146,62 juta orang, naik 2,61 juta orang dibanding Februari 2022. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,24 persen poin.

Penduduk yang bekerja sebanyak 138,63 juta orang, naik sebanyak 3,02 juta orang dari Februari 2022. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan terbesar adalah Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum serta Aktivitas Jasa Lainnya, masing-masing sebesar 0,51 juta orang. (Sumber: bps.go.id)

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang telah dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Manusia merupakan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberi arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Di dalam organisasi instansi pemerintah, sumber daya manusia yaitu *asset* yang berguna dan berharga, karena individu dalam organisasi pemerintah merupakan orang-orang terpilih bukan sembarang orang yang bisa bekerja di dalam organisasi.

Dibutuhkannya kualitas sumber daya manusia yang terbaik karena fokus pemerintah saat ini terhadap pembangunan infrastruktur tidak hanya untuk mengejar pertumbuhan ekonomi dan peningkatan daya saing, namun juga pemerataan hasil-hasil pembangunan dengan memperhatikan apa yang masyarakat butuhkan.

“Apapun infrastruktur yang dibutuhkan pasti untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, sejak dari tahap perencanaan sampai program orientasinya adalah manfaat pembangunan bagi masyarakat” (sumber: Menteri Basuki dalam seminar nasional publikisme, 2018).

Sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Karawang dan Peraturan Bupati Karawang Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, yang mempunyai Tugas Pokok :

“Membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian wewenang daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta tugas pembantuan yang ditugaskan dari Pemerintah Pusat Kepada Pemerintah Daerah”

Kemajuan organisasi ditentukan oleh kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam organisasi atau pemerintahan.

Dapat dilihat dari kacamata kinerja, untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tersebut pegawai mereka merupakan faktor penting

dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja merupakan alat yang mampu mengukur sebuah keberlanjutan dari organisasi instansi pemerintah. Hasil kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan pengukuran sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Pemerintah telah menetapkan standar ukuran kinerja yang berlaku dalam bentuk Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil pekerjaan setiap PNS akan diukur dengan dua aspek kinerja yaitu hasil kerja yang berhasil dicapai oleh unit kerja berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian atas perilaku kerja.

Setiap pencapaian kinerja yang dimaksud dengan membandingkan antara realisasi dan target kinerja dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Berikut merupakan ukuran yang telah ditetapkan menurut PP No. 30 Tahun 2019 dalam rangka menilai hasil kerja Pegawai Negeri Sipil yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Skala Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

PENILAIAN	NILAI	ASPEK PENILAIAN PERILAKU KINERJA & BOBOT PENILAIAN
Sangat Baik	1. Nilai dengan angka 110 – 120, dan 2. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat organisasi atau negara.	A. Orientasi Pelayanan B. Komitmen C. Inisiatif Kerja D. Kerja Sama E. Kepemimpinan
Baik	Nilai yang diperoleh 90 – 120	
Cukup	Nilai yang diperoleh 70 – 90	
Kurang	Nilai yang diperoleh 50 – 70	
Sangat Kurang	Nilai yang diperoleh di bawah 50	SKP (70%) dan Perilaku Kerja (30%)

Sumber : Dari PP No. 30 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1. 1 di atas, dapat dilihat bahwa setiap nilai memiliki kategori masing-masing diantaranya yaitu sangat baik dengan nilai 110-120 disertai keberhasilan menciptakan ide atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang berdaya guna bagi organisasi maupun negara, untuk nilai 90-120 kategori baik, 70-90 cukup, 50-70 kurang, dan nilai < 50 kategori sangat kurang. Selanjutnya dalam menilai kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dan melakukan pengukuran kinerja dengan mengukur rekapitulasi nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian atas perilaku kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Tahun	Jumlah Pegawai	Target	Nilai Capaian Kinerja Pegawai		Nilai Capaian Kinerja Pegawai	Kehadiran
			SKP	PERILAKU		
2020	141	100%	86,41%	72,93%	82,36%	96,86%
2021	124	100%	86,08%	72,57%	82,02%	98,68%
2022	112	100%	88,78%	73,69%	84,25%	97,70%
Rata-Rata		100%	87,09%	72,86%	82,87%	97,75%

Sumber : Laporan SKP Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang (2020 – 2022)

Berdasarkan Tabel 1. 2 menunjukkan data rekapitulasi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang selama 3 tahun dari 2020, 2021, dan 2022, dimana kinerja pegawai mengalami peningkatan dan berada pada kategori cukup, tetapi belum mencapai pada kategori sangat baik.

Oleh karena itu, perlu ditingkatkan agar kedepannya Sasaran Kinerja pegawai (SKP) dan Perilakunya bisa mencapai kategori sangat baik, sementara itu untuk nilai kehadirannya cukup baik. Dengan dilaksanakannya penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Perilaku Kerja, dan Nilai Kehadiran pegawai dapat mengukur sejauh mana kemampuan yang dicapai dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini menandakan kemampuan pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang untuk melaksanakan pekerjaannya belum cukup maksimal dan masih terdapat beberapa pegawai yang hanya menerapkan pola dating ke kantor tetapi masih belum memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk menilai bagaimana Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi dan Etos Kerja maka peneliti melakukan penyebaran angket pra-penelitian mengenai variabel Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja kepada 30 Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang sebagai berikut:

Tabel 3. Data hasil survey pra penelitian Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang tahun 2024

NO	PERNYATAAN	S	S	C	T	ST	TOTAL RESP ONDE N
		S	S	S	S	S	
1.	Saya selalu berusaha melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.	1	9	13	6	1	30
2.	Masyarakat puas atas kualitas yang pegawai Hasilkan.	0	9	12	7	2	30
3.	Masyarakat puas atas penyelesaian yang pegawai hasilkan karena tepat waktu.	5	13	10	2	0	30
4.	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan.	5	12	8	4	1	30
5.	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	7	9	13	1	0	30
6.	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.	3	15	9	3	0	30
7.	Saya selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki.	6	10	12	2	0	30

8.	Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani.	4	11	8	6	1	30
9.	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara Bersama-sama.	2	10	15	3	0	30
10.	Setiap anggota saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.	6	8	8	7	1	30

Sumber : Hasil Prapenelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dari 10 pernyataan yang diajukan kepada 30 responden dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas PUPR Karawang meski berada dalam kriteria terbilang cukup, namun masih belum maksimal, dapat dilihat di dalam indikator pernyataan No. 1 yaitu “Saya selalu berusaha melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.” Memiliki 13 responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut, No. 2 yaitu “Masyarakat puas atas kualitas yang pegawai Hasilkan.” memiliki 12 responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut, pernyataan No. 5 yaitu “Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.” Memiliki 13 responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut, pernyataan No. 7 yaitu “Saya selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki.” memiliki 12 responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut dan pernyataan No. 9 yaitu “Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara Bersama-sama.” Memiliki 15 responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut.

Dalam beberapa tahun terakhir, pengukuran kinerja suatu organisasi pemerintah menjadi masalah apalagi banyak masyarakat yang mengeluhkan bahwa kinerja organisasi pemerintah menjadi sumber kelambanan, pemerasan, dan inefiensi. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh individu atau kelompok dalam organisasi. Beberapa faktor yang berkaitan dengan kinerja organisasi dan lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam organisasi pemerintah dalam kinerja merupakan indikator penting untuk mengukur hasil kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Hubungan antara budaya organisasi dengan sukses atau gagalnya suatu organisasi diyakini oleh para ahli perilaku organisasi dan manajemen sangat erat hubungannya. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (dalam Dede Yulia, 2021) . Keberhasilan suatu organisasi/instansi tidak lepas dari budaya organisasi dan etos kerja professional yang dapat mencerminkan kinerja organisasi.

Budaya organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang secara umum harus melewati proses pengadministrasian agar mendapat pelayanan untuk kebutuhan penelitian berupa data-data kelengkapan penelitian serta wawancara dengan pak Danu selaku anggota bidang Kesekretariatan yang mewakili Dinas PUPR Kabupaten Karawang.

Adapun hasil survey pra penelitian Budaya Organisasi akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Data hasil survey pra penelitian Budaya Organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang tahun 2024

NO	PERNYATAAN	S	S	C	T	S	TOTA
		S	S	S	S	T	L
							RESP
							ONDE
							N
1.	Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan.	1	16	9	3	1	30
2.	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya.	1	10	9	7	3	30
3.	Saya selalu menaati aturan-aturan yang ada.	7	11	9	3	0	30
4.	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pemimpin.	9	9	10	2	0	30
5.	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.	5	8	13	2	2	30
6.	Anggota saling menghormati dan memberikan salam (greeting) saat berjumpa.	5	12	7	4	2	30
7.	Ketika melihat orang lain yang kurang cakap dalam bekerja, saya selalu membantunya.	1	12	14	3	0	30
8.	Saya tidak pernah menekan pihak lain yang berbeda pendapat, tetapi yang terpenting saya berusaha membuat mereka yakin.	9	10	8	2	1	30
9.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	10	7	6	2	30
10.	Saya selalu berusaha berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna.	3	14	11	2	0	30

Sumber : Hasil Prapenelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dari 10 pernyataan variabel Budaya Organisasi yang diajukan kepada 30 responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, meski berada dalam kriteria terbilang cukup, namun masih belum maksimal, dapat dilihat di dalam indikator pernyataan No. 4 yaitu “Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pemimpin.” Memiliki 10 responden cukup setuju, pernyataan No. 5 yaitu “Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.” Memiliki 13 responden cukup setuju, pernyataan No. 7 yaitu “Ketika melihat orang lain yang kurang cakap dalam bekerja, saya selalu membantunya.” Memiliki 14 responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut, dan pernyataan No. 10 yaitu “Saya selalu berusaha berinovasi untuk menemukan

hal-hal yang baru dan berguna.” Memiliki 11 responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut.

Dimensi ini adalah masalah yang harus ditangani oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Karawang. Dapat disimpulkan bahwa jika masalah tidak diselesaikan maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal sesuai dengan keinginan organisasi.

Kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yaitu apabila di dalam organisasi tersebut tertanam kuat budaya organisasinya. Maka pendapat ini sejalan dengan pendapat (Edison, 2020), mengelola budaya memiliki arti bahwa kita mencoba memahami bagaimana suatu kekuatan budaya yang ada dan dampak terhadap tujuan organisasi. Mengelola budaya yang efektif harus melahirkan dan memelihara perilaku yang berfungsi dalam suasana kerja yang menyenangkan.

Manajemen sudah mengintegrasikan strategi organisasi/instansi ke dalam etos kerja, maka hal ini akan membantu karyawan untuk menempatkan diri pada posisi yang tepat, untuk mengejar sasaran dan target organisasi/instansi dengan optimal. Etos kerja merupakan falsafah suatu bangsa mengenai kerja, yang bertujuan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik.

Menurut Sedarmayanti (dalam Afifudin, 2014:229) Dalam pelaksanaannya etos kerja dicerminkan oleh etika kerja, yang dapat dinilai baik dan buruknya sesuai dengan ungkapan sikap terhadap kerja melalui perilaku kerja seperti: kerja sama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja pegawai yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan instansi. Adapun hasil survey pra penelitian Etos Kerja akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Data hasil survey pra penelitian Etos Kerja (X2) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penatan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang tahun 2024

NO	PERNYATAAN	S	S	C	T	ST	TOTAL
		S	S	S	S	S	RESPONDEN
1	Saya memiliki rasa syukur atas pekerjaan yang dimiliki.	0	7	18	4	1	30
2	Saya dapat dipercaya dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.	3	15	9	2	1	30
3	Saya selalu disiplin dengan peraturan - peraturan yang ditetapkan instansi.	8	9	9	4	0	30
4	Saya dalam keadaan siap atas segala pekerjaan yang diberikan.	5	8	5	10	2	30
5.	Saya bekerja dengan keras dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan Pekerjaannya.	1	11	16	2	0	30
6.	Saya menganggap bahwa bekerja keras itu sangat memuaskan.	3	15	9	2	1	30

7.	Saya dengan ikhlas melaksanakan pekerjaan karena sebagai ibadah yang mendapatkan amal baik.	11	7	10	2	0	30
8.	Saya memiliki inovasi dan kreativitas dalam bekerja.	4	12	12	2	0	30
9.	Saya menganggap pekerjaan sebagai suatu kehormatan.	4	10	10	6	0	30
10.	Saya menganggap pekerjaan sebagai kebutuhan untuk keberlangsungan hidup.	2	17	10	1	0	30

Sumber : Hasil Prapenelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dari 10 pernyataan yang diajukan kepada 30 responden dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja pegawai pada Dinas PUPR Karawang masih kurang maksimal karena banyak yang memilih opsi cukup setuju dapat dilihat di dalam indikator pernyataan No. 1 yaitu “Saya memiliki rasa syukur atas pekerjaan yang dimiliki.” memiliki 18 responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut, pernyataan No. 5 yaitu “Saya bekerja dengan keras dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan Pekerjaannya.” Memiliki 16 responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut, serta pada pernyataan No. 8 yaitu “Saya memiliki inovasi dan kreativitas dalam bekerja.” Memiliki 12 responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut.

Dimensi ini adalah masalah yang harus ditangani oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Karawang. Dapat disimpulkan bahwa jika masalah tidak diselesaikan maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal sesuai dengan keinginan organisasi.

Salah satu cara untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan etos kerja atau semangat kerja yang dimiliki oleh para pegawai Dinas PUPR Karawang bahkan menurut penelitian (Hadiasyah 2015) etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Definisi etos kerja menurut Sinamo dalam (Hadiasyah 2015) adalah berbagai perilaku kerja serta bermutu tinggi dengan memiliki akar kesadaran yang jernih dan keyakinan kuat pada paradigma kerja yang holistik. Maksud dari paradigma tersebut yaitu konsep utama tentang kerja yang mencakup idealisme, prinsip – prinsip, nilai luhur, sikap mulia, dan standar tinggi yang akan dicapainya.

Bedasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka penulis menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umun Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Karawang”**.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, Menurut (Sugiyono., 2019), bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menentukan variabel bebas (satu atau lebih variabelnya). Dan juga menurut (Sugiyono., 2019), Penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji teori dan berusaha menghasilkan metode ilmiah yaitu keadaan hipotesis dalam bentuk kesimpulan, yaitu apakah hipotesis diterima atau ditolak. Maksud dari penelitian deskriptif ini untuk

menggambarkan secara sistematis, jujur, akurat untuk menggambarkan hubungan antara fakta dan fenomena yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang yang berjumlah 112 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan metode Sampling Jenuh sehingga sampel Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 112 orang bisa dikatakan juga sebagai 112 anggota populasi untuk dapat dijadikan narasumber sebagai subjek penelitian. Teknik ini didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer seperti data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Teknik analisis data menggunakan Analisis rentang skala dan Analisis jalur (*Path Analysis*) dan Alat analisis yang digunakan adalah software SPSS 24 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang mengukur valid atau tidaknya instrumen dalam penelitian. Apabila hasil perhitungan r hitung lebih besar daripada nilai r kritis (0,300) maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No. Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,650	0,300	Valid
2	0,674	0,300	Valid
3	0,499	0,300	Valid
4	0,421	0,300	Valid
5	0,638	0,300	Valid
6	0,674	0,300	Valid
7	0,525	0,300	Valid
8	0,652	0,300	Valid
9	0,697	0,300	Valid
10	0,661	0,300	Valid
11	0,645	0,300	Valid
12	0,685	0,300	Valid
13	0,637	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X2)

No. Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,619	0,300	Valid
2	0,655	0,300	Valid
3	0,499	0,300	Valid
4	0,421	0,300	Valid
5	0,671	0,300	Valid
6	0,622	0,300	Valid
7	0,525	0,300	Valid
8	0,568	0,300	Valid
9	0,513	0,300	Valid
10	0,508	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,717	0,300	Valid
2	0,718	0,300	Valid
3	0,737	0,300	Valid
4	0,719	0,300	Valid
5	0,741	0,300	Valid
6	0,653	0,300	Valid
7	0,622	0,300	Valid
8	0,608	0,300	Valid
9	0,612	0,300	Valid
10	0,700	0,300	Valid
11	0,704	0,300	Valid
12	0,686	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen yaitu nilai *Cronbach alpha* > 0,600.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,856	0,600	Reliabel
2	Etos Kerja (X2)	0,901	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,896	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,64833691
Most Extreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,072
	Negative	-0,051
Test Statistic		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Sig. Pada data yang digunakan dalam penelitian ini berada pada angka 0,200, dimana angka tersebut lebih dari kriteria yang ditentukan (Sig > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 9. Korelasi antara variabel Budaya organisasi (X₁) dan Etos kerja (X₂)

		Correlations	
		Budaya Organisasi	Etos Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	112	112
Etos Kerja	Pearson Correlation	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	112	112
---	-----	-----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 24 hasil dari koefisien korelasi variabel budaya organisasi (X_1) dan etos kerja (X_2) sebesar 0,734, dengan berpedoman pada tabel di atas korelasi yang dimiliki antara budaya organisasi dengan etos kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.222	2.645		1.597	.113
	BUDAYA ORGANISASI	.420	.080	.369	5.275	.000
	ETOS KERJA	.538	.069	.544	7.765	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,369 dan koefisien jalur untuk variabel etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,544

Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.222	2.645		1.597	.113
	BUDAYA ORGANISASI	.420	.080	.369	5.275	.000

ETOS KERJA	.538	.069	.544	7.765	.000
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2024.

1. Berdasarkan tabel output SPSS diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah 5,275. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%, $df = n - 2 = 112 - 2 = 110$ diperoleh $t_{tabel} = 1,980$. Dengan demikian diketahui nilai $t_{hitung} (5,275) > t_{tabel} (1,980)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.
2. Berdasarkan tabel diatas nilai t_{hitung} variabel etos kerja adalah 7,765. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% , $df = n - 2 = 112 - 2 = 110$ diperoleh $t_{tabel} = 1980$. Dengan demikian diketahui niali $t_{hitung} (7,765) > t_{tabel} (1,980)$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3378.491	2	1689.245	160.920	.000 ^b
	Residual	1270.186	109	10.497		
	Total	4648.677	111			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diperoleh nilai f hitung = 160,920 sedangkan nilai f tabel = 3,071 berarti nilai f hitung > f tabel dan diketahui nilai signifikansi (sig) = 0,000 < 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.853 ^a	.727	.722	3.240
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, BUDAYA

ORGANISASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,727 yang menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi sebesar 72,7%. Artinya, variabel budaya organisasi (X1) dan etos kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi dengan etos kerja memiliki tingkat korelasi sebesar 0,734 termasuk ke dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan budaya organisasi dengan etos kerja memiliki korelasi kuat, positif dan signifikan.
2. Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,6%, hal ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh parsial etos kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 29,5%, hal tersebut dapat berarti bahwa etos kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dan etos kerja berkontribusi lebih terhadap kinerja pegawai dibandingkan budaya organisasi.
3. Terdapat pengaruh simultan dari budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Hal ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

REFERENSI

- Bahri. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Surabaya: Jakad media.
- Cahyadi, Nur, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika, 2023.
- Edison, E. A. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Firmansyah, A. M. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Goal, J. L. (2014). *Sistem Informasi Manajemen pemahaman dan aplikasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE.

- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Jones, G. R. (2018). *Essentials of Contemporary Management (Eight Edition)*. New York: McGraw-Hill Edition.
- Kinicki, A. K. (2014). *Organisational Behaviour*. New York: McGraw Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, A. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara: Unisnu Press.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kpegawaiian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- Rahadi, D. R. (2014). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri.
- Robbins, S. P. (2014). *Essentials of Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Robbins, S. P. (2017). *Management*. United Kingdom: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis- Praktis*. . Surabaya: Airlangga University Press.
- Tubagus, D. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Widodo, D. S. (2020). *Manajemen Kinerja: Kunci Sukses Evaluasi Kerja*. Bandung: Cipta Media Nusantara.
- Wijaya, C. R. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Ahmal, L. N. (2022). Pengaruh peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (pupr) karawang di masa pandemi covid-19. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 9.2, 238-239.
- Fahmi, I. S. (2021). "Pengaruh pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. *KINERJA* 18.3, 472-482.
- Febrianti, W. a. (2020). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo.". *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 82-93.
- Ferine, K. F., Aditia, R., & Rahmadana, M. F. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7).
- Hidayat, I. a. (2020). "Journal of Technopreneurship.". *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 58-68.
- Irfan, M. P. (2019). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employees Performance at PT. Pertamina EP Limau Field. . *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(8), 993-1001. doi:10.29, 14.
- Juliati, F. (2021). "The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work". *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 37-38.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020, December). Organizational culture. In *2nd Yogyakarta International Conference on Educational*

- Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)* (pp. 88-91). Atlantis Press.
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. . *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 3(1), 296-302. doi: <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>, 17.
- Metwally, D., Ruiz-Palomino, P., Metwally, M., & Gartzia, L. (2019). How ethical leadership shapes employees' readiness to change: The mediating role of an organizational culture of effectiveness. *Frontiers in psychology*, 10, 2493.
- Wulandari, P. a. (2019). "PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING". (*Studi.* " *Media Studi Ekonomi*, 1-9.
- Karawang, P. d. (nomor 44 2016). *Struktur Organisasi Dinas PUPR*. Karawang. Negeri., K. D. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Mendagri.
- Unsika. (2020). *Buku Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsika Tahun 2017*. Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang