



## **PENGARUH ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN JATI UWUNG**

**Fauzan Hakim<sup>a,\*</sup>, Dian Esha<sup>b</sup>, Latifa<sup>c</sup>**

<sup>a,b,c</sup> Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jl. Perintis Kemerdekaan 1/33 Cikokol, Tangerang, Indonesia

\*[fauzan.garaf79@gmail.com](mailto:fauzan.garaf79@gmail.com)

*Diterima: Agustus 2020. Disetujui: Mei 2021. Dipublikasikan: Mei 2021.*

---

### **ABSTRACT**

*Human resources play an important role in determining the progress of a government or private institution. This quantitative research aims to determine the effect of work ethic, organizational culture and workload on employee performance at the Jatiuwung District office, the study was conducted on 60 employees, data analysis used multiple linear regression. The results showed that partially work ethic has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance. Workload partially has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously work ethic, organizational culture and workload have a positive and significant effect on employee performance as indicated by the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $21,266 > 2,77$ ) and a significance of 0.000. The ability of work ethic, organizational culture and workload variables is able to explain employee performance by 53,3%, the remaining 46,7% is influenced by other factors that are not included in the research model. With the value of the multiple linear regression equation  $Y = 2,882 + 0,112 + 0,259 + 0,578$ .*

**Keywords:** *employee performance; work ethic; organizational culture; workload.*

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi pemerintah maupun swasta. Penelitian ini bersifat kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Jatiuwung, penelitian dilakukan terhadap 60 orang pegawai, analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai F hitung > F tabel ( $21,266 > 2,77$ ) dan signifikansi 0,000. Kemampuan variabel etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 53,3% sisanya 46,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Dengan nilai persamaan *regresi linier* berganda  $Y = 2,882 + 0,112 + 0,259 + 0,578$ .

**Kata kunci:** kinerja pegawai; etos kerja; budaya organisasi; beban kerja.

---

## PENDAHULUAN

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. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Penyelenggaraan pemerintahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Untuk maksud tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki arti penting dalam menentukan maju tidaknya suatu instansi, artinya jika suatu instansi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi itu akan maju dan sebaliknya jika suatu instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi tersebut sulit untuk maju. Sumber daya manusia merupakan faktor yang utama untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi baik organisasi pemerintah atau organisasi swasta.

Kantor Kecamatan Jatiuwung merupakan salah satu instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan. Sebagai sebuah instansi, maka setiap pegawai yang bekerja didalamnya harus mempunyai kinerja yang baik agar semua kegiatan-kegiatan instansi tersebut dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Masalah utama di Kantor Kecamatan Jatiuwung yang memengaruhi kinerja adalah etos kerja. Untuk meningkatkan

kinerja pegawai tersebut diperlukan etos kerja. Menurut Sinamo (2011), etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Hasil observasi awal menunjukkan etos kerja pegawai relatif rendah, masih ada pegawai kecamatan yang keluar kantor jikalau pimpinan sedang tidak masuk atau ada tugas di luar kantor Kecamatan Jatiuwung. pegawai yang masih kurang bekerja secara profesional, dalam jam-jam kantor masih ada yang diluar melaksanakan aktivitas pribadi.

Sulaksono (2015), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak. Dari sisi budaya organisasi ditemukan masih adanya pegawai yang kurang ahli dalam menggunakan komputer karena pegawai di Kantor Kecamatan Jatiuwung masih banyak yang tidak mau berubah untuk belajar memahami iptek.

Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Jatiuwung yang dulu sangatlah berbeda karena pada waktu dulu masih menggunakan mesin tik jika sekarang sudah memakai komputer. Pegawai tersebut yaitu pegawai yang usianya sudah berumur. Pada uraian inilah dirasakan faktor budaya sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Dari sisi beban kerja pegawai ditemukan adanya pegawai yang memiliki beban kerja berat dan ringan bahkan ada pegawai yang beban kerjanya sangat

ringan. Hal ini terlihat dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari berupa penetapan target pekerjaan yang dilaksanakan masih ada yang tidak terlaksana dengan tepat waktu yaitu, pada bagian pelayanan yang terkadang lambat disebabkan oleh padamnya listrik, kendala sinyal dan aplikasi *server* yang *error*.

Dari hasil obeservasi awal inilah maka penelitian ini dilakukan, tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatiuwung Kota Tangerang Provinsi Banten.

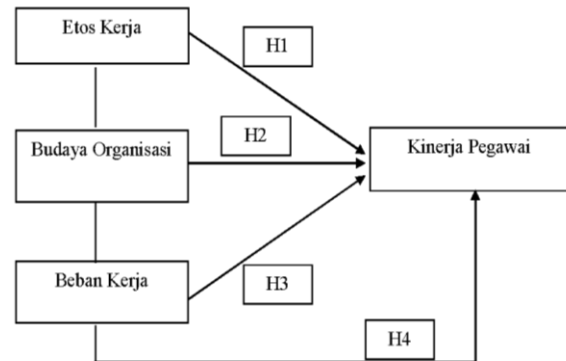
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dilakukan di Kantor Kecamatan Jatiuwung yang bergerak di pelayanan masyarakat. Penelitian dilakukan selama 5 (lima) bulan yaitu mulai Maret sampai dengan Agustus 2019, dimana dalam penelitian meliputi kegiatan rencana persiapan penelitian yang dilakukan pada bulan pertama, kemudian diteruskan pada pelaksanaan penelitian dan pelaporan. Variabel bebas penelitian ini yaitu Etos Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Skala yang digunakan unyuk mengukur etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan Skala *Likert*.

Populasi penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai kecamatan, penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh maka dari itu sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Jatiuwung berjumlah 60 orang. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan skunder. Hasil penelitian diolah dengan pendekatan statistik deskriptif, dengan analisis Regresi Linier Sederhana, berganda, korelasi, koefisien determinasi, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F.

Berdasarkan masalah yang dihadapi dan landasan dasar teori yang ada dan untuk memudahkan kegiatan penelitian maka penelitian ini mengembangkan kerangka konsep dan kerangka pemikiran seperti berikut ini.

Hipotesis penelitan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- Ha<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatiuwung.
- Ho<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatiuwung
- Ha<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatiuwung
- Ho<sub>2</sub>: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatiuwung
- Ha<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatiuwung
- Ho<sub>3</sub>: Tidak terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatiuwung
- Ha<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatiuwung
- Ho<sub>4</sub>: Tidak terdapat pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jatiuwung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Jatiuwung mempunyai luas wilayah 1440,53 Ha, yang terletak pada kondisi geografis dengan ketinggian tanah 10-18 meter dari permukaan laut dan intensitas curah hujan 1.858,2 mm dengan suhu rata-rata mencapai 23,6°C. Terbagi menjadi 6 (enam) Kelurahan, yaitu: Gandasari, Jatake, Manis Jaya, Pasir Jaya, Alam Jaya dan Keroncong.

Hasil penelitian menunjukkan responden dengan karakteristik jenis kelamin, proporsi responden paling banyak adalah laki-laki 60% dan perempuan sebanyak 24 orang (40%), sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Jatiuwung adalah laki-laki dengan usia < 25 tahun 15%, 25-30, 17% dan 31-35 tahun sebanyak 23%, 3-40 tahun 18% < 40 tahun 27%, pendidikan 45% diantaranya sarjana, 30% Diploma dan 5% diantaranya berpendidikan pasca sarjana dengan masa kerja mayoritas sudah bekerja 1-3 tahun masa kerja dan 23% sudah bekerja lebih dari 3 tahun.

Gambaran hasil pengolahan data untuk masing masing variabel secara deskriptif didapatkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, beban kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan jawaban responden berada pada kategori tinggi, artinya adalah etos kerja, budaya organisasi, beban kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Jatiuwung sudah berjalan relatif baik, valid dan reliabel.

Hasil pengujian regresi linier sederhana diperoleh data hasil penelitian yang terangkum dalam matrik berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi	Nilai Konstanta	Nilai Koefisien Regresi
Etos Kerja dan Kinerja Pegawai	27,707	0,347
Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai	15,550	0,652
Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	12,490	0,720

Nilai koefisien regresi etos kerja pada Tabel 1 diperoleh sebesar 0,347 yang berarti jika skor pada variabel Etos Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,347. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi pada Tabel 1 diperoleh sebesar 0,652 yang berarti jika skor pada variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,652. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan

Pada Tabel 1, nilai konstanta sebesar 12,490 yang berarti jika skor pada variabel beban kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 12,490. Nilai koefisien regresi beban kerja pada Tabel 1 diperoleh sebesar 0,720 yang berarti jika skor pada variabel beban kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,720. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,882	5,802
1 Etos Kerja	,112	,113
Budaya Organisasi	,259	,134
Beban Kerja	,578	,112

Nilai konstanta sebesar 2,882, menunjukkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sama dengan nol (0) artinya jika  $X_1$  (Etos Kerja),  $X_2$  (Budaya Organisasi) dan  $X_3$  (Beban Kerja) nilainya adalah 0, maka Y (Kinerja Pegawai) nilainya adalah 2,882. Nilai koefisien etos kerja sebesar 0,112 dengan nilai positif. Hal menunjukkan jika variabel Etos Kerja mengalami kenaikan satu (1) poin maka Kinerja Pegawai akan meningkatkan sebesar 0,112 dengan asumsi variabel lain yang konstan.

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,259 dengan nilai positif. Hal menunjukkan jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu (1) poin maka kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,259 dengan asumsi variabel lain yang konstan. Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,578 dengan nilai positif. Hal menunjukkan jika variabel beban kerja mengalami kenaikan satu (1) poin maka kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,578 dengan asumsi variabel lain yang konstan.

### Keterkaitan Etos Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Keterkaitan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Analisa Korelasi Sederhana Etos Kerja (X<sub>1</sub>) Dengan Kinerja Pegawai (Y)

		Etos Kerja	Kinerja Pegawai
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	,299*
	Sig. (2-tailed)		,020
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,299*	1
	Sig. (2-tailed)	,020	
	N	60	60

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi variabel Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,299. Angka tersebut apabila disesuaikan dengan pedoman penentuan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono, maka hubungan antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini termasuk dalam kategori "Rendah".

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui korelasi variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,542. Angka tersebut apabila disesuaikan dengan pedoman penentuan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono, maka hubungan antara variabel budaya

organisasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini termasuk dalam kategori "Sedang".

Tabel 4. Analisa Korelasi Sederhana Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Dengan Kinerja Pegawai (Y)

		Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	,542**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

Berikut ini hasil analisis korelasi beban kerja dengan kinerja pegawai:

Tabel 5. Analisis Korelasi Sederhana Beban Kerja (X<sub>3</sub>) Dengan Kinerja Pegawai (Y)

		Kinerja Pegawai	Beban Kerja
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Beban Kerja	Pearson Correlation	,694**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi variabel beban kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,694. Angka tersebut apabila disesuaikan dengan pedoman penentuan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono, maka hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini termasuk dalam kategori "Kuat".

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di Tabel 6 diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,089. Artinya 8,9% variabel kinerja pegawai diperoleh oleh variabel Etos Kerja sisanya 91,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Etos Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,299 <sup>a</sup>	,089	,074	3,284

Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 7. Koefisien Determinasi Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 <sup>a</sup>	,293	,281	2,893

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di Tabel 7 diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,293. Artinya 29,3% variabel kinerja pegawai diperoleh oleh variabel Budaya Organisasi sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Beban Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 <sup>a</sup>	,482	,473	2,477

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di Tabel 8 diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,482. Artinya 48,2% variable Beban Kerja sisanya 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda variabel Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah 0,730. Angka tersebut apabila dikonsultasikan pada pedoman penentuan inteprestasi yang dikemukakan oleh Sugiyono, maka hubungan antara variabel etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini termasuk dalam kategori "Kuat".

Tabel 9. Korelasi dan Koefisien Determinasi Etos Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 <sup>a</sup>	,533	,508	2,395

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di atas diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,533. Artinya 53,3% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang di gunakan.

### Pengujian hipotesis

Berikut ini hasil pengujian hipotesis untuk penelitian ini:

#### a) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,384 dan t tabel 2,003 sehingga dapat dijelaskan bahwa t hitung > t tabel ( $2,384 > 2,003$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_1$  yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan hipotesis. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etos kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatiuwung.

#### b) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 4,907 dan t tabel 2,003 sehingga dapat dijelaskan bahwa t hitung > t tabel ( $4,907 > 2,003$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_2$  yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan sesuai dengan hipotesis. Semakin baik budaya organisasi di Kantor Kecamatan Jatiuwung maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herdiana (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rachmayuniawati (2018) juga menemukan bahwa budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja pekerja sosial secara positif.

c) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  7,344 dan  $t_{tabel}$  2,003 sehingga dapat dijelaskan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,344 > 2,003$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_3$  yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan hipotesis. Hal tersebut menunjukkan semakin baik pengaturan beban kerja di Kantor Kecamatan Jatiuwung maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

d) Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan (uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  21,266 dan  $F_{tabel}$  2,77 sehingga dapat dijelaskan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,266 > 2,77$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang di syaratkan ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian  $H_4$  yang menyatakan bahwa etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan hipotesis.

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, dapat dijelaskan bahwa variabel yang paling berpengaruh

terhadap kinerja pegawai adalah variabel beban kerja yang memiliki nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan variabel etos kerja dan budaya organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etos kerja, budaya organisasi, dan pengaturan beban kerja akan semakin tinggi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jatiuwung.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini di dapat dari hasil uji  $t$  variabel etos kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  2,384  $>$   $t_{tabel}$  2,003 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini di dapat dari hasil uji  $t$  variabel budaya organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  4,907  $>$   $t_{tabel}$  2,003 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini di dapat dari hasil uji  $t$  variabel beban kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  7,344  $>$   $t_{tabel}$  2,003 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jatiuwung. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,266 nilai tersebut lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,77 dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian diharapkan agar Kantor Kecamatan Jatiuwung dapat mengoptimalkan upaya memberikan kedisiplinan dalam bekerja karena setiap pegawai harus bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab atas pekerjaannya,

dapat mengoptimalkan upaya dengan memberikan pelatihan dan motivasi terhadap pegawai agar pegawai dapat mengerjakan tugas dan fungsinya yang telah ditetapkan dengan optimal.

Kantor Kecamatan Jatiuwung dapat menyediakan teknologi yang lebih baik lagi seperti genset ketika padamnya listrik, sehingga pegawai masih tetap bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan pegawai tidak akan terhambat dalam pekerjaannya. Hasil penelitian yang digunakan pada jenis instansi yang berbeda belum tentu sama dengan hasil penelitian ini sehingga peneliti selanjutnya menggunakan variabel independen lain yang mungkin akan memberikan pengaruh lebih besar.

## REFERENSI

- Arsad. (2017). *Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal. 135-147.
- Budi Saputra. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dinanti, Silvia. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/Tipikor Semarang*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Herdiana, H. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya*. Jurnal Ekonomi Manajemen, 2, 26-32.
- Herdiyansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media Anggota IKAPI.
- Ismail, Gunawan dan Hasmin. (2015). *Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Moral Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Talakar*. Jurnal.
- Karauwan, Lengkong dan Mintardjo. (2015). *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*. Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado. 1196-1207.
- Kasmadi, dan Nia Siti Sunariah. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Mar'ih, Suci R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Morissan. (2016). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana.
- Priansa, D.S. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya*. Jurnal Ekonomi Manajemen, 4(2), 128-133.
- Resty, Nurfiana. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Cikupa*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Tangerang
- Robbins, Stephen P and Marie Coulter. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rohmah, E. N. (2018). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif*



- Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sinamo. (2015). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.