

## PERAN BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI RSUD BERIMAN BALIKPAPAN

**Mitha Virginia Rusady**

Universitas Terbuka, Indonesia

Email: jupebiru5432@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Beriman Balikpapan. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan tiga variabel yaitu variabel bebas yang meliputi Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Etos Kerja (X3) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), maka jenis penelitian yang digunakan kuantitatif, karena peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang telah dirumuskan. Untuk memprediksi besarnya variasi, bentuk hubungan dan menentukan arah dan besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan teknik analisis regresi. Penelitian ini akan dilakukan di RSUD Beriman Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Beriman Balikpapan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Temuan membuktikan bahwa 1). Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan. 2). Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan. 3). Etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan, dan 4). Budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan, dan kedepannya hasil dari penelitian ini dapat membantu pihak manajemen dalam mengambil kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study examines the influence of organizational culture on employee performance, the influence of work motivation on employee performance, the influence of work ethic on employee performance, and the influence of organizational culture, work motivation, and work ethic simultaneously on employee performance at RSUD Beriman Balikpapan. This research is conducted to explain the relationship between three variables, namely independent variables consisting of Organizational Culture (X1), Work Motivation (X2), and Work Ethic (X3) with the dependent variable, namely Employee Performance (Y). Therefore, the type of research used is quantitative, as the researcher wants to determine*

*whether there is an influence between the variables through hypothesis testing that has been formulated. To predict the extent of variation, the form of the relationship, and determine the direction and magnitude of the influence between independent variables and dependent variables using regression analysis techniques. This research will be conducted at RSUD Beriman Balikpapan. The population in this study is all employees at RSUD Beriman Balikpapan. The sampling technique used in this study is simple random sampling, which is the selection of sample members from the population carried out randomly without considering the strata in the population. The findings prove that 1). Organizational culture does not significantly affect employee performance at RSUD Beriman Balikpapan. 2). Work motivation does not significantly affect employee performance at RSUD Beriman Balikpapan. 3). Work ethic does not significantly affect employee performance at RSUD Beriman Balikpapan, and 4). Organizational culture, work motivation, and work ethic have an effect on employee performance at RSUD Beriman Balikpapan. This study provides insights into the factors influencing employee performance at RSUD Beriman Balikpapan, and in the future, the results of this study can help management in making more effective policies to improve employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Motivation, Work Ethic, Employee Performance*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu faktor manusia harus dikelola dengan baik agar memberi pengaruh yang optimal bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, pegawai dan masyarakat (Sagita et al., 2018). Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikelola dengan baik didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi (Masrifah, 2021).

Sebagian besar organisasi saat ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat pesat dan dinamis, memfokuskan diri terhadap manajemen sumber daya manusia (human resource management).

Menurut Boone dan Kurtz (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan para pegawai andal dalam rangka menjalankan aktivitas yang diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi. Menurut Luthans (2011) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sedangkan, Stoner et al. (2003) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu cognitive framework yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi.

Stoner et al. (2003) mendefinisikan motivasi sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh pegawai di organisasi tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi organisasi dan tentunya bukan sebaliknya. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai (Setiawan, 2015). Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi

motivasi kerja pegawai. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Dari penelitian terdahulu, Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Etos kerja adalah norma-norma yang mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Etos yang berarti sikap adalah suatu sistem yang menetap, berupa evaluasi yang positif atau negatif, perasaan emosional dan kecenderungan menyetujui atau tidak menyetujui akan suatu obyek atau efek sosial. Etos adalah suatu hal yang dapat dipelajari dari kecenderungan bertingkah laku dengan cara mengadakan evaluasi terhadap informasi. Etos kerja pada dasarnya memegang peranan penting, karena merupakan kunci sukses sekaligus fondasi untuk mencapai suatu keberhasilan.

Pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

RSUD Beriman Balikpapan merupakan salah satu rumah sakit milik Pemerintah Kota Balikpapan. Proses pembenahan yang dilakukan RSUD Beriman Balikpapan dapat mengarah pada perbaikan kinerja pegawai secara efektif dengan mempertimbangkan : (1) Sikap kerja yang sesuai dengan kompleksitas lingkungan internal dan eksternal yang menyebabkan kefleksibelan dalam memiliki keterpaduan, (2) Pengimplementasian aktivitas sumber daya manusia dan pengembangan tugas yang disesuaikan dengan penyelesaiannya secara tepat guna.

Berdasarkan hasil observasi pada RSUD Beriman Balikpapan terdapat beberapa temuan dimana tingkat kedisiplinan yang menurun terlihat ketika apel pagi, maka itu perlu diupayakan pemberdayaan dan pengembangan kualitas pelayanan dan sumber daya manusia untuk memacu peningkatan kinerja pegawai dengan mengharuskan promosi dan penghargaan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Pegawai akan termotivasi apabila kepentingan individu mereka terpenuhi. Kepentingan individu itu akan terpenuhi salah satunya adalah penghargaan yang diterima sebagai imbalan dari pekerjaan. Cara untuk memberikan penghargaan tersebut adalah masalah penting karena jika penghargaan diberikan tidak tepat maka hasil yang diperoleh tidak akan

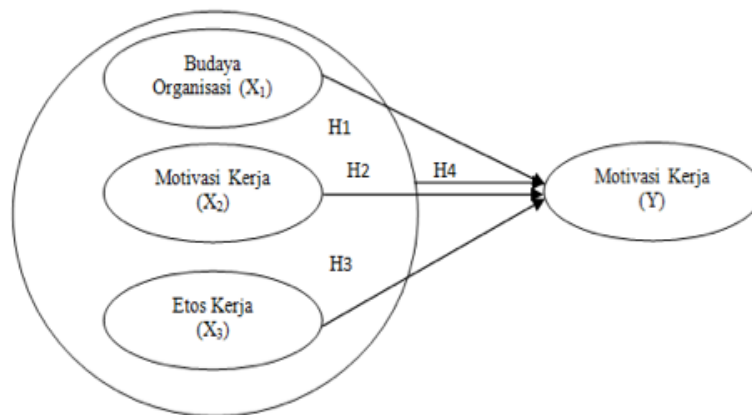
memuaskan bagi organisasi. Kebaruan penelitian ini dapat melibatkan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana etos kerja memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang memperkuat atau melemahkan etos kerja, serta mengidentifikasi strategi untuk membangun etos kerja yang kuat di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian dapat memperluas cakupan dengan membandingkan etos kerja di berbagai sektor industri atau budaya yang berbeda. Dengan demikian, kedepannya dapat lebih memahami bagaimana etos kerja berkontribusi pada keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan di RSUD Beriman Balikpapan.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis peran budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ASN RSUD Beriman Balikpapan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN RSUD Beriman Balikpapan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis peran etos kerja terhadap kinerja pegawai ASN RSUD Beriman Balikpapan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis peran budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai ASN RSUD Beriman Balikpapan.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini Rully (2014). Dapat dikembangkan seperti yang disajikan dalam diagram berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Menurut Indrawati (2015) menyatakan bahwa hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori-teori atau jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 :Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Beriman Balikpapan.

H2: Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Beriman Balikpapan.

H3: Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Beriman Balikpapan.

H4: Apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan tiga variabel yaitu variabel bebas yang meliputi Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Etos Kerja ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ), maka jenis penelitian yang digunakan kuantitatif, karena peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang telah dirumuskan. Untuk memprediksi besarnya variasi, bentuk hubungan dan menentukan arah dan besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan teknik analisis regresi. Penelitian ini akan dilakukan di RSUD Beriman Balikpapan. Adapun lama waktu penelitian direncanakan dalam waktu 6 (enam) bulan. Secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah ASN di RSUD Beriman Balikpapan.

**Tabel 1. Keadaan Populasi Pegawai ASN RSUD Beriman Balikpapan Tahun 2023**

No.	Nama Bagian/Bidang	Jenis Kelamin		Jumlah	Keterangan
		L	P		
1.	Bagian Umum	3	4	7	ASN
2.	Bidang Pelayanan	20	70	90	ASN
3.	Bidang Penunjang	10	34	44	ASN
4.	Bidang PP	1	2	3	ASN

### Sampel

Berdasarkan jumlah populasi maka besarnya sampel untuk tingkat kesalahan 5% adalah 137 orang pegawai RSUD Beriman Balikpapan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018).

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sebagaimana diketahui banyak sekali variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam penelitian ini, penulis hanya akan mendeskripsikan pengaruh faktor-faktor: (1) budaya organisasi; (2) gaya kepemimpinan; dan (3) motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

#### 1. Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Robbins & Coulter, 2005). Variabel budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yang dikembangkan dari hasil penelitian Hofstede, Bond dan Luk (1993) yaitu:

Profesionalisme, Jarak dari manajemen (terdapat hambatan dengan manajemen), Percaya pada rekan sekerja, Keteraturan, Permusuhan (terdapat kemungkinan terjadinya konflik) dan Integrasi.

2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins, 2006). Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yang diadopsi dari teori hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Robbins (2006), yaitu: Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri.

3. Etos Kerja ( $X_3$ )

Menurut Sinamo (2006) 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. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O) (Robbins, 2006). Menurut Sehfudin (2011) terdapat 4 (empat) indikator untuk menilai kinerja pegawai, yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, kreativitas dan kemampuan.

## Hasil dan Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) telah dibuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 4,33 dengan taraf signifikansi sebesar 0,53 yang lebih besar dari 0,05, dengan  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian ini secara statistik telah membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Beriman Balikpapan. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2012) dan Noor (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner untuk indikator budaya organisasi nilai terendahnya yaitu 2,60%. Nilai ini berada pada sekitar 3,00 - 4,00 (Baik) untuk indikator profesionalisme dan keteraturan. Hasil ini juga sesuai dengan hasil wawancara yang berpendapat bahwa masih terdapat pegawai yang kurang profesional/ahli dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok pekerjaannya dan dalam penyelesaian pekerjaan masih dilakukan secara kurang sistematis dan tidak berdasarkan pada standar pekerjaan. Maka dari itu dalam sistem budaya organisasi sangat mengedepankan prinsip *job analysis* dalam langkah meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi. Sehingga penjelasan hasil kesimpulan wawancara dan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi masih perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan lagi terutama pada indikator profesionalisme dan keteraturan. Berdasarkan teori dan hasil riset oleh Hofstede, Bond dan Luk (1993) budaya organisasi dapat ditingkatkan apabila profesionalisme dalam bekerja, percaya pada rekan kerja, keteraturan dan integrasi pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua (H2) telah dibuktikan bahwa telah dibuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung sebesar 4,97 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,01 > 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  diterima. Hasil pengujian ini secara statistik telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Beriman Balikpapan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ratnasari (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan penyebaran kuesioner untuk indikator motivasi kerja nilai tertingginya yaitu 5,00%. Nilai ini berada pada sekitar 3,260 - 5,00 (Sangat Baik) untuk indikator penghargaan. Hasil ini juga sesuai dengan hasil wawancara yang berpendapat bahwa Penghargaan yang diberikan kepada pegawai RSUD Beriman Balikpapan sudah sangat baik dimana pegawai telah diberikan upah pungut dan promosi jabatan serta adanya penghargaan pegawai yang sudah lama bekerja dan pegawai yang bekerja keras. Dari penjelasan tersebut hasil kesimpulan wawancara dan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi pegawai sudah sangat diperhatikan dan ditingkatkan terutama pada indikator penghargaan yang diberikan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan untuk tanggapan responden motivasi yang terendah yaitu sebesar 2,80%. Nilai tanggapan ini berada pada sekitar 3,00 - 4,00 (baik) untuk indikator aktualisasi diri. Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada setiap pegawai yang menyimpulkan bahwa pegawai yang berprestasi dan memiliki kemampuan akan diusulkan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik lagi sesuai dengan kemampuan pegawai yang dimilikinya sehingga dari hal tersebut pegawai secara tidak langsung mendapatkan suatu pengakuan baik dari atasan dan rekan kerja. Dari penjelasan hasil kesimpulan wawancara dan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa RSUD Beriman Balikpapan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai. Hal ini perlu dipertahankan agar pegawai termotivasi melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Penilaian yang dilakukan adalah penilaian kinerja dan perubahan perilaku individu dalam organisasi secara sistematis yang terbentuk karena adanya dorongan motivasi (Luthans, 2005 dalam Zameer et.al, 2014).

### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) telah dibuktikan bahwa telah dibuktikan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai  $t$ -hitung sebesar  $3,73 > t$ -tabel 1,895 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.001 < 0,05$ .

Menurut Mathis dan Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (fraud). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

Etos juga mengungkapkan semangat dan sikap batin yang tetap, sejauh didalamnya termasuk tekanan moral tertentu. Karena itu etos mengandung makna

semangat, kesungguhan, keuletan dan kemauan maju yang merupakan karakter tetap dalam batin. Etos berkaitan dengan etika, yang mengandung nilai-nilai etik seperti jujur dan bertanggung jawab. Etika berkaitan dengan pilihan antara baik dan buruk, sedangkan etos berkaitan dengan pilihan antara yang terbaik dengan yang baik.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rian Oztary Hardiansyah pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang).

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian hipotesis keempat (H4) telah dibuktikan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,56 dengan taraf signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian ini secara statistik telah membuktikan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Beriman Balikpapan.

Hasil ini sejalan penelitian yang pernah dilakukan oleh Dijanto (2020) dan Brury (2016) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Kesimpulan**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan yaitu tidak terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar 4,33 dengan taraf signifikansi sebesar 0,53, yang lebih besar dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya, secara statistik, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan. Terbukti terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar 4,97 dengan taraf signifikansi 0,01, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_a$  diterima. Artinya, secara statistik, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan. Selanjutnya adalah, Terbukti terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar 3,73 lebih besar dari t-tabel 1,895 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang berarti etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan terbukti terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar 3,56 dengan taraf signifikansi sebesar 0,010, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara statistik, ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan.

### **BIBLIOGRAFI**

- Boone, L. E., Kurtz, D. L., & Berston, S. (2019). *Contemporary business*. John Wiley & Sons.
- Brury, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1).
- Dijanto, V., Yendra, Y., Khotimah, K., & Pakasi, U. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



- Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Al-Fatah Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, 3(1), 361–370.
- Hofstede, G., Bond, M. H., & Luk, C. (1993). Individual perceptions of organizational cultures: A methodological treatise on levels of analysis. *Organization Studies*, 14(4), 483–503.
- Kurniadi, R. (2012). Pengaruh CAR, NIM, LDR terhadap return saham perusahaan perbankan Indonesia. *Accounting Analysis Journal*, 1(1).
- Kusumawardani, N., Soerachman, R., Laksono, A. D., Indrawati, L., Hidayangsih, P. S., & Paramita, A. (2015). *Penelitian kualitatif di bidang kesehatan*. PT Kanisius.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, P. A. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Masrifah, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 31–42.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi, 10*.
- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 473–486.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 1(4), 593–602.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior (terjemahan) jilid 2, Edisi ketujuh*. PT Buana Ilmu Populer.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Manajemen, Edisi ketujuh, Jilid 2. Terjemahan Sarwiji Dan Hermaya. Penerbit PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta*.
- Rully, I., & Yaniawati, P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357–2747.
- Sehfudin, A., & Mas'ud, F. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional*. Institut Mahardika.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (2003). *Menejemen*. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

**Copyright holder:**  
Mitha Virgina Rusady (2024)

**First publication right:**  
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

