

**PENGARUH ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET
DAERAH KOTA MANADO**

*INFLUENCE OF WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
ASET DAERAH IN MANADO*

Oleh :
Rachel D.Y Sangian¹
Victor P.K. Lengkong²
Lucky O.H. Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Manado

E-mail :

¹racheldebora11@gmail.com

²kanakaisar@yahoo.com

³luckydotulong@yahoo.com

Abstrak: Dunia disibukkan dengan persaingan di berbagai aspek tak terkecuali persaingan antar sumber daya manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 100 orang dan diambil sampel sebanyak 91 orang sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada pegawai. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya etos kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai; sedangkan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi agar kinerjanya dapat meningkat tiap tahunnya.

Kata Kunci : etos kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai

Abstract: The world are busy cause the competition in every aspect unexcept human resources competition. Humans are the most important resource of an organization or company. Human resource management can help companies get the right staff according to what is needed. This study aims to determine the effect of work ethic, organizational culture and organizational commitment on the performance of employees of Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado. The research method used in this study is quantitative. The research population was 100 people and a sample of 91 people were taken as respondents. Data collection is done by distributing questionnaires to employees. Data analysis uses statistical techniques such as validity and reliability tests for questionnaires, multiple linear regression with F-test and t-test for proof of hypothesis. The results of the study show that work ethic, organizational culture and organizational commitment simultaneously influence employee performance. Furthermore, work ethics and organizational culture partially influence employee performance; while organizational commitment partially does not affect employee performance. Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado should be able to maintain and improve work ethic, organizational culture and organizational commitment so that its performance can increase every year.

Keywords : work ethic, organizational culture, organizational commitment, employee performance.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dunia disibukkan dengan persaingan di berbagai aspek tak terkecuali persaingan antar sumber daya manusia. Dunia seakan menjadikan manusia sebagai produk olahan yang bisa didaur ulang. Artinya bahwa kemampuan manusia secara fisik maupun daya pikir dipertaruhkan untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan agar tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado adalah unsur penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan yang bertugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bagian keuangan dan aset daerah. Dalam bekerja setiap pegawai dituntut untuk berinovasi dan berani mengambil resiko demi mempermudah, mempercepat, dan tepat, berwibawa dan bermartabat dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kota Manado.
2. Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kota Manado.
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kota Manado.
4. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Etos Kerja**

Mathis dan Jackson (2006:37) 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. Pengertian etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok. Kata etos berasal dari bahasa Yunani, yakni ethos yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Budaya Organisasi

Robbins (2002:279) Budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Komitmen Organisasi

Greenberg dan Baron (2003:160) Komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Kinerja Pegawai

Bangun, (2012:231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Kinerja merupakan variable tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negative maupun positif.

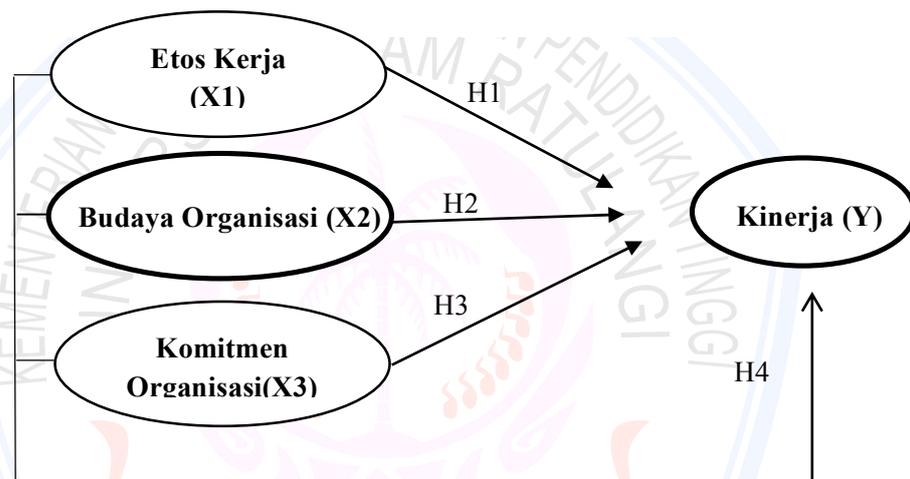
Penelitian Terdahulu

Karauwan, Lengkong dan Mintardjo (2015) meneliti tentang Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Hasil studi menunjukkan etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rapar dan Mintardjo (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara hasil penelitiannya menemukan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Novita (2016) meneliti tentang Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia, tbk witel jatim selatan malang. Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan namun, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Data, 2018

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Diduga Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kota Manado

H₂ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kota Manado

H₃ : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kota Manado

H₄ : Diduga Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kota Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengkaji pengaruh atau hubungan antara Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado berjumlah 100 orang. Sampel yang diambil sebanyak 91 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*.

Data dan Sumber Data

Sugiyono (2016: 137) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif, maka pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan pembahasan maka penulis menggunakan daftar pernyataan (Angket Penelitian) yang dapat diisi secara langsung oleh responden.

Pengukuran Variabel

Alat ukur variabel yang digunakan adalah *five point likert*. Alat ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel atau tingkat signifikansi <0,05. Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil dari pernyataan pada kuesioner jika digunakan berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $\geq 0,6$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Uji Hipotesis

a. Uji-F.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh secara simultan dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji-t.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X₁)

Hasil Uji Validitas untuk Etos Kerja (X₁). Berdasarkan capaian koefisien *Pearson Correlate* Item 1 sebesar 0,551, Item 2 sebesar 0,533, Item 3 sebesar 0,494, Item 4 sebesar 0,472, Item 5 sebesar 0,512. Dapat dilihat bahwa semua item mempunyai capaian koefisien *Pearson Correlate* lebih besar dari 0,30, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Etos Kerja adalah Valid.

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Hasil Uji Validitas untuk Budaya Organisasi (X₂). Berdasarkan capaian koefisien *Pearson Correlate* Item 1 sebesar 0,595, Item 2 sebesar 0,581, Item 3 sebesar 0,603, Item 4 sebesar 0,523, Item 5 sebesar 0,621. Dapat dilihat bahwa semua item mempunyai capaian koefisien *Pearson Correlate* lebih besar dari 0,30, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Budaya Organisasi adalah Valid.

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Hasil Uji Validitas untuk Komitmen Organisasi (X₃). Berdasarkan capaian koefisien *Pearson Correlate* Item 1 sebesar 0,542, Item 2 sebesar 0,420, Item 3 sebesar 0,942, Item 4 sebesar 0,650, Item 5 sebesar 0,528.

Dapat dilihat bahwa semua item mempunyai capaian koefisien *Pearson Correlate* lebih besar dari 0,30, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Komitmen Organisasi adalah Valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Uji Validitas untuk Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan capaian koefisien *Pearson Correlate* Item 1 sebesar 0,539, Item 2 sebesar 0,595, Item 3 sebesar 0,578, Item 4 sebesar 0,563, Item 5 sebesar 0,341. Dapat dilihat bahwa semua item mempunyai capaian koefisien *Pearson Correlate* lebih besar dari 0,30, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Kinerja Pegawai adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

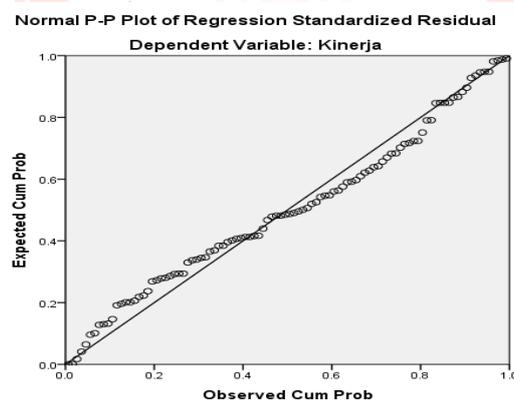
Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
X ₁	0,733	5
X ₂	0,652	5
X ₃	0,741	5
X ₄	0,758	5

Sumber: Data primer diolah tahun, 2018

Berdasarkan capaian koefisien *Cronbach's Alpha* di atas Variabel Etos Kerja (X1) 0,733. Dapat dilihat koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Etos Kerja adalah reliabel. Menunjukkan hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Budaya Organisasi (X2). Berdasarkan capaian koefisien *Cronbach's Alpha* di atas adalah sebesar 0,652. Dapat dilihat koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Budaya Organisasi adalah reliabel. Menunjukkan hasil Uji Reliabilitas untuk Komitmen Organisasi (X3). Berdasarkan capaian koefisien *Cronbach's Alpha* di atas adalah sebesar 0,741. Dapat dilihat koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada variabel komitmen organisasi adalah reliabel. Berdasarkan capaian koefisien *Cronbach's Alpha* di atas variabel Kinerja Pegawai (Y) 0,758. Dapat dilihat koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, itu berarti semua item yang digunakan pada variabel Kinerja reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah tahun, 2018

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

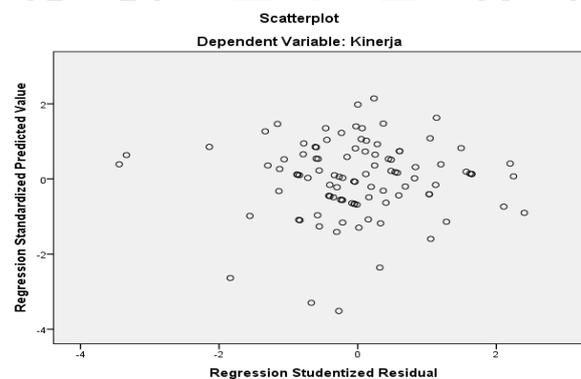
Uji Multikolinearitas**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constan)		
	Etos Kerja	.772	1.296
	Budaya Organisasi	.747	1.338
	Komitmen Organisasi	.768	1.301

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Tabel 2 menunjukkan semua variabel *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, bahwa koefisien *tolerance* variabel Etos Kerja adalah 0,772 lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1.296 lebih kecil dari 10. Koefisien *tolerance* variabel Budaya Organisasi adalah 0,747 lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1.338 lebih kecil dari 10. Koefisien *tolerance* variabel Komitmen Organisasi adalah 0,768 lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1.301 lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data primer diolah tahun, 2018

Gambar 3 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji heteroskedastisitas dan nilai residulnya tersebut terlihat normal.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std.Error	Beta
1	(Constant)	.227	.274	
	Etos Kerja	.696	.055	.736
	Budaya Organisasi	.292	.063	.273
	Komitmen Organisasi	-.042	.053	-.047

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer diolah tahun, 2018

Persamaan regresi adalah sebagai berikut

$$Y' = 0,227 + 0,696X_1 + 0,292X_2 - 0,042X_3$$

1. Data menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,227. artinya jika Etos Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) bernilai nol maka Kinerja Karyawan sebesar 0,227 satuan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Etos Kerja) sebesar 0,696 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara Etos Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), artinya untuk setiap penambahan satu satuan pada Etos Kerja akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.696 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Budaya Organisasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,292 mengandung arti bahwa untuk setiap penambahan Budaya Organisasi (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,292 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel bebas X3 (Komitmen Organisasi) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Komitmen Organisasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X3 sebesar -0,042 mengandung arti bahwa untuk setiap penambahan Komitmen Organisasi (X3) sebesar satu satuan akan menyebabkan menurunnya Kinerja karyawan (Y) sebesar -0,042 satuan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.226	3	3.742	94.661	.000 ^b
	Residual	3.795	96	.040		
	Total	15.021	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: data primer diolah, 2018

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variable Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan menggunakan uji hipotesis simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan nilai Fhitung dan nilai Ftabel serta melihat angka signifikan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%).

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.227	.274	.826	.411	
	Etos Kerja	.696	.055	.736	12.596	.000
	Budaya Organisasi	.292	.063	.273	4.593	.000
	Komitmen Organisasi	-.042	.053	-.047	-.798	.427

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah, 2018

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas Etos Kerja, (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.739	.19882

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: data primer diolah, 2018

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam rumusan masalah apakah etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado, yaitu ketiga variabel independent berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado. Sehingga tujuan penelitian terpenuhi yaitu untuk mengetahui pengaruh secara bersama etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado dan untuk hipotesis H4 diterima, yang menyatakan etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi diduga secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015) bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil tersebut menyatakan ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti. dalam hal ini adalah kinerja pegawai BPKAD Kota Manado. Hal ini berarti bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado. Hal tersebut serupa dengan penelitian Salahudin (2015) bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil tersebut menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti. dalam hal ini adalah kinerja pegawai BPKAD Kota Manado. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado.

Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan untuk tujuan penelitian terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan untuk hipotesis 2 diterima yang menyatakan budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Uddin, Luva dan Hossian (2013) bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dibantah atau tidak terbukti. sehingga dalam hipotesis 3 ditolak yang menyatakan komitmen diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan Khunsoonthomkit dan Panjakajomsak (2018) bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP**Kesimpulan**

1. Etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado
2. Etos Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado
4. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Manado

Saran

1. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi agar kinerjanya dapat meningkat tiap tahunnya.
2. Untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan pegawai perlu juga diberikan sanksi-sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan. Selain itu, baik pegawai dan pimpinan hendaknya saling mendukung dan bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managinig the Human Slide of Work*. Prentice-Hall International, New Jersey.
- Hakim, 2015. *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*. Volume 4, Issues 5, Pages PP 33-41, 2015. ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805. <https://kuldoc.com/download/effect-of-organizational-culture-organizational-commitment-to-performance-study-in-hospital-of-district-south-konawe-of-southeast-sulawesi-59678e9a1723dd52e98f2a3e.pdf>, diakses tanggal 11 april
- Karauwan, R., Lengkong, P.K.V., Mintardjo, C. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.3 Nomor 3 Sept 2015, Hal. 1196-1207, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10125/9711>. diakses tanggal 11 april.
- Mathis dan Jackson. 2006. *Human Resource Managemen* (10th ed.). Salemba Empat, Jakarta.
- Novita 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 34 No. 1. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1315>. Diakses tanggal 10 januari 2019.
- Rapar, G., dan Mintardjo, C. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.3 September 2016, Hal.659-570. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14333/13903> , Diakses 17 November 2018
- Robbins. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan). Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Salahudin (2016). *The Relationship between Work Ethics and Job Performance*, *Journal of Business and Economics* (21 - 23 September pp. 465-471), University Tenaga Nasional Malaysia.

https://www.futureacademy.org.uk/files/images/upload/42_Beci2016.pdf. Diakses tanggal 10 januari 2019.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Timbuleng, S. dan Sumarauw S.B.J. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal 1051-1060*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9284>, Diakses tanggal 11 april.

Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems, 13(4)*, 61-72.

Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control, 15(2-1)*, 201-208.

Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies, 8(3)*, 155-166.

Uddin, J. M., Luva, R.H., Hossian, S, Md, M. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. *International Journal of Business and Management, Vol. 8, Number2*. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/19826>. Diakses tanggal 11 april

Khunsoonthornkit, A., Panjakajornsak, V. 2018. *Structural Equation Model to Assess The Impact of Learning Organization and Commitment on The Performance of Research Organizations*. *Kasetsart Journal of Social Sciences xxx (2018) 1 - 6*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S245231511830393X>. diakses tanggal 10 januari 2019