

PENGARUH ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM MINAHASA SELATAN

INFLUENCE OF WORK ETHOS, ORGANIZATION CULTURE, AND WORKLOAD TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE IN DEPARTEMENT OF PUBLIC WORKS SOUTH MINAHASA

Oleh:

**Raynald Karauwan¹
Victor P.K. Lengkong²
Christoffel Mintardjo³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ¹vinokarauwan@gmail.com

²christoffelmintardjo@mail.com

Abstrak: Dunia disibukkan dengan persaingan di berbagai aspek tak terkecuali persaingan antar sumber daya manusia. Kemajuan teknologi saat ini masih belum mampu menggeser posisi manusia sebagai sumber utama dalam segala aktivitas kehidupan. Sumber daya manusia akan menjadi lebih berkualitas jika berada dalam lingkungan organisasi yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil studi menunjukkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan sebaiknya lebih meningkatkan etos kerja serta budaya organisasi yang baik agar kinerja pegawai mengalami peningkatan.

Kata kunci: *etos kerja, budaya organisasi, beban kerja, kinerja kerja*

Abstract: *The world are busy cause the competition in every aspect unexcept human resources competition. Raise of technology is not able to replace human position in a lives activities. The human resources will be qualified more if tehere in well organization sphere. This study aim to know influence of work ethos, organization culture, and workload to employee performance in Department of Public Works South Minahasa. Research method is employing quantitative research with multiple regression analysis. Result of this study shows that work ethos, organization culture, and workload simultaneously has positive and significant effect to employee performance in Department of Public Works South Minahasa. Test of hypotheses partialy shows that work ethos, organization culture, and workload significantly has effect to employee performance. The leader Department of Public Works South Minahasa should to raise more well work ethos with organization in order toemployee performance will raise up.*

Keywords : *work ethic, organizational culture, work load, 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. Berbagai pendidikan, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk dapat menumbuhkan SDM yang berkualitas dan dapat bersaing.

Kemajuan teknologi saat ini masih belum mampu menggeser posisi manusia sebagai sumber utama dalam segala aktivitas kehidupan. Dalam pekerjaan umum dibutuhkan teknologi atau alat yang canggih dan besar dikarenakan pekerjaannya sangat berat dan membutuhkan alat yang besar. Akan tetapi dibutuhkan manusia yang berkompeten dan ahli dibidangnya agar pekerjaan tetap terlaksana dengan baik, rapi dan bebas kecelakaan. Salah satu departemen yang sesuai dengan bidang ini yaitu Dinas Pekerjaan Umum di Minahasa Selatan, yang tentunya menjadi objek tulisan ini.

Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Minahasa Selatan ini dibentuk pada Agustus 2004. Dinas Pekerjaan Umum ini memiliki beberapa bidang yang menjadi fokus pelayanannya yaitu bidang tata ruang, bidang bina marga, bidang cipta karya, dan bidang sumber daya air. Kantor yang berlokasi di Amurang Kabupaten Minahasa Selatan ini dilayani 76 pegawai terdiri atas 51 pria dan 25 wanita. Dinas PU ini menjadi salah satu departemen yang tersibuk hampir setiap tahun, mengingat secara menyeluruh Provinsi Sulawesi Utara sedang berada pada tahap pembangunan dan perbaikan infrastruktur atau fasilitas umum.

Etos kerja yang nampak pada Dinas Pekerjaan Umum sangat baik, hal itu nampak dari kerja sama yang kental sebagai satu tim untuk melayani masyarakat. Selain itu pegawai di Dinas PU ini memegang teguh komitmen dan menghormati nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Merekapun nampak berkarakter dan beretika moral yang merupakan keharusan bagi seorang abdi negara. Dengan etos kerja yang baik dan teratur, tentunya menciptakan budaya organisasi yang baik dimana ada rasa saling menghormati antara satu dengan yang lain tanpa memandang jabatan.

Pekerjaan umum sangatlah penting bahkan menjadi salah satu pelayanan yang paling vital, dan juga selalu menjadi perhatian serius bagi masyarakat. Hal ini tentunya menjadi sebuah beban kerja yang terbilang berat. Namun demikian dengan kerja sama yang baik Dinas PU ini sejauh ini bisa menyelesaikan tugas mereka dengan baik sehingga hal ini bisa meringankan beban kerja mereka. Kebersamaan dan rasa kekeluargaan yang ada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan ini membuat beban kerja menjadi lebih ringan. Dengan demikian kondisi ini membawa para pegawai pada performa yang baik setiap setiap, kinerja yang terus menerus mengalami peningkatan.

Faktor-faktor tersebut yang akan menjadi fokus utama pada penelitian ini. Dengan tugas dan tanggung jawab besar yang mereka pegang membuat peneliti merasa tertarik untuk mempelajarinya secara mendalam. Tentunya hasil dari penelitian ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi atau bisa menjadi berita atau tulisan yang bermanfaat bagi masyarakat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.
4. beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2006:2). Manullang (2004:198) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua pekerja. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengatur kemampuan manusia baik daya pikir maupun praktik fisik secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67). Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dicapai seorang tenaga kerja yang sesuai dengan peran dalam organisasi.

Etos Kerja

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 (Sinamo 2011:15). Definisi lain menurut Mathis & 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. Kesimpulannya yaitu etos kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu secara optimal.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga sering dimaknakan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan perusahaan dalam pengelolaan karyawan (Robbins, 2006: 116). Definisi lain juga mengatakan bahwa Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku organisasi (Luthans, 2003:15). Kesimpulannya yaitu budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau filosofi mendasar yang memberikan arahan perilaku pegawai dalam organisasi.

Beban Kerja

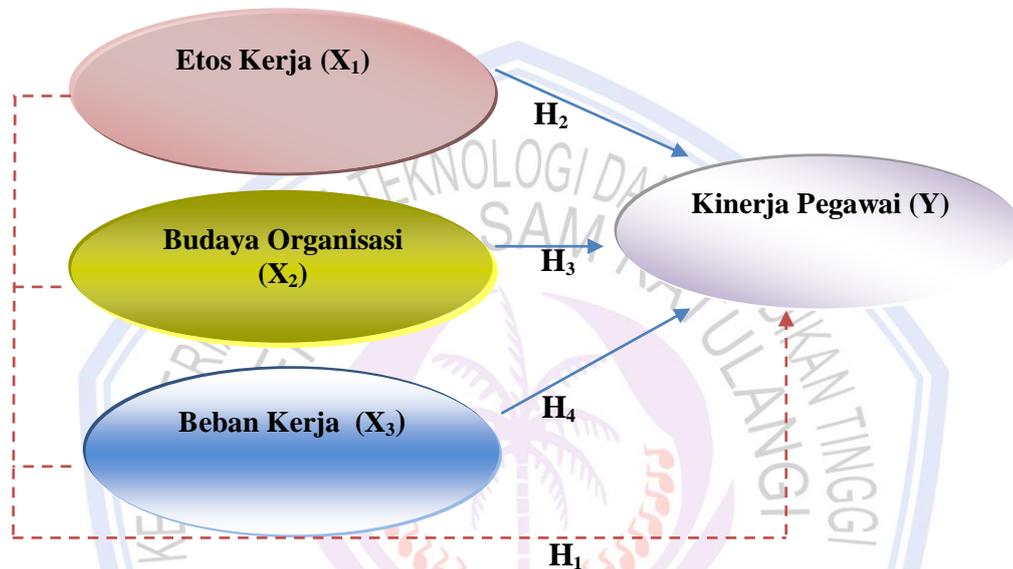
Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006:122). Kesimpulannya beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang diterima berdasarkan pada suatu jabatan atau unit kerja dalam organisasi.

Penelitian Terdahulu

Octarina (2013), dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan adanya perbedaan antara etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer pada Dinas kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.

Tampubolon (2007), mengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada organisasi yang telah menerapkan ISO 19-9001-2001. Hasil analisis menunjukkan etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sitepu (2013), dengan judulnya yaitu Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara tbk cabang manado. Hasil penelitian yaitu beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Antou (2013), mengambil judul penelitian yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan malalayang i manado. Hasilnya yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori 2015

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : Etos kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₃ : Budaya organisasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₄ : Beban kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Penelitian ini akan menggunakan alat analisis regresi berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian berbentuk wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Waktu penelitian adalah setelah selesai ujian proposal yaitu awal bulan April 2015.

Populasi dan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu dengan sampel jenuh (seluruh karyawan dalam perusahaan digunakan sebagai sampel). Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi jumlah sampel adalah 76 orang pegawai Dinas PU Kabupaten Minahasa Selatan.

Metode Pengambilan Sampel

Metode sampling (*sampling technique*) dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel purposif yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu tertentu (Sugiyono, 2012:62). Metode ini dipakai untuk memperoleh sampel yang benar-benar representatif. Kriteria sampel antara lain: pegawai yang sudah bekerja di Dinas PU Minsel minimal 6 bulan, PNS, CPNS, atau pegawai tidak tetap.

Data dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi, dalam pengertian bisnis, data merupakan sekumpulan informasi dalam pengambilan keputusan (Kuncoro, 2009:148). Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara atau tanya jawab dari sumbernya, yaitu dari konsumen. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua atau variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Data yang akan diolah dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS, harus memenuhi asumsi-asumsi tertentu agar model regresi tidak bias. Terdapat empat jenis uji asumsi klasik yaitu uji normalitas residual, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel independen (Penilaian Kinerja, *Reward and Punishment*) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS. Persamaan regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

Ket :	Y	= Kinerja Pegawai	a	= Konstanta
	X ₁	= Etos Kerja	b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi
	X ₂	= Budaya Organisasi	e	= Kemungkinan Error
	X ₃	= Beban Kerja		

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan Ketentuannya yaitu:

1. 0 – 0,25 (korelasi sangat lemah).
2. > 0,25 – 0,5 (korelasi cukup).
3. > 0,5 – 0,75 (korelasi kuat)
4. > 0,75 – 1 (korelasi sangat kuat).

Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

Uji Hipotesis

Terdapat dua jenis pengujian hipotesis dalam regresi linear berganda, uji hipotesis simultan (Uji F) dan uji hipotesis parsial (Uji t). Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y. Sedangkan uji t untuk mengetahui secara parsial atau masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu:

1. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri antara variabel Etos Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas PU Minahasa Selatan. Keputusannya berdasarkan pada ketentuan dimana jika nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji valid dan Reliabel**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Etos Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,846	0,000	Valid	0,934	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,927	0,000	Valid		
	$X_{1.3}$	0,917	0,000	Valid		
	$X_{1.4}$	0,864	0,000	Valid		
	$X_{1.5}$	0,891	0,000	Valid		
	$X_{1.6}$	0,746	0,000	Valid		
Budaya Organisasi (X_2)	$X_{2.1}$	0,745	0,000	Valid	0,847	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,921	0,000	Valid		
	$X_{2.3}$	0,879	0,000	Valid		
	$X_{2.4}$	0,748	0,000	Valid		
	$X_{2.5}$	0,685	0,000	Valid		
Beban Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,916	0,000	Valid	0,923	Reliabel
	$X_{3.2}$	0,964	0,000	Valid		
	$X_{3.3}$	0,916	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	0,938	0,000	Valid	0,962	Reliabel
	Y_2	0,970	0,000	Valid		
	Y_3	0,971	0,000	Valid		
	Y_4	0,914	0,000	Valid		

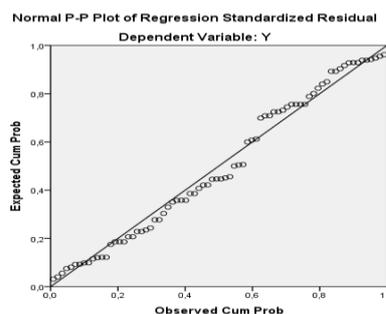
Sumber: Hasil Olah Data SPSS Tahun 2015

Uji validitas dikatakan valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka dikatakan suatu indikator dikatakan valid (Sarjono dan Julianita, 2011:45). Dengan melihat nilai $df=N-2=76-2=74$, dimana dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$, maka diketahui bahwa nilai r tabel dari $df=74$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 0,190. Membandingkan dengan nilai r hitung ditemukan bahwa semua r hitung lebih

dari 0,190 ($r_{hit} > 0,190$) hasil ini mengindikasikan bahwa semua indikator variabel penelitian dalam penelitian ini adalah valid. Sedangkan untuk melihat jika kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (CA) $> 0,60$ (Sarjono dan Julianita, 2011). Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini CA $> 0,60$ hasil ini mengindikasikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi uji reliabilitas. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Normalitas Residual

Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* di atas ini, persebaran data normal dapat juga dibuktikan melalui normal P-P Plot dan histogram. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, ketentuannya yaitu data menyebar disekitar garis diagonal (histograf) dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal, dapat dibuktikan melalui gambar dibawah ini:



Gambar 2. P-P Plot Normalitas Residual

Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Ketentuan dalam pengambilan keputusan yaitu jika VIF (*variance inflation factor*) yang dihasilkan melalui tabel *Coefficients* < 10 dan > 1 (berada di antara angka 1 – 10) serta nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan hasil uji:

Tabel 2. Output Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Etos kerja	,937	1,067
Budaya organisasi	,870	1,150
Beban Kerja	,922	1,084

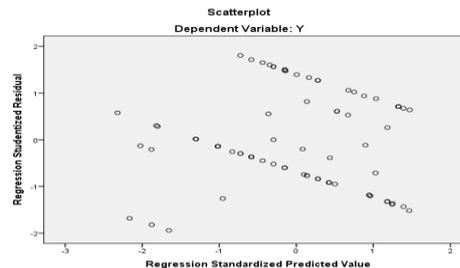
Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Tabel 2 menunjukan bahwa nilai VIF untuk etos kerja (X_1) adalah 1,067, nilai VIF untuk budaya organisasi (X_2) adalah 1,150, dan nilai VIF untuk beban kerja (X_3) adalah 1,084. Semua nilai VIF tersebut lebih kecil daripada 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji jika adanya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ketentuannya yaitu dapat dilihat pada pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 3. Hasil uji heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Hasil analisisnya yaitu titik-titik data menyebar di atas dan di bawah ataupun di sekitar angka 0. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh antara etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja dapat dilihat melalui koefisien korelasi terutama digunakan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,472 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerjaterhadap kinerja, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 47,2%. Hasil Koefisien Determinasi atau R *square* (r^2) adalah 0,223 yang menunjukkan bahwa 22,3% kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan, dipengaruhi oleh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerjasementara sisanya sebesar 0,777($1-0,223=0,777$) atau 77,7% ($100\%-22,3\%=77,7\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Output regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,144	2,958		2,416	,008		
	X ₁	,227	,090	,270	2,512	,004	,937	1,067
	X ₂	,294	,097	,337	3,021	,003	,870	1,150
	X ₃	,146	,128	,123	2,538	,009	,922	1,084

Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Berdasarkan hasil tabel 3, dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,144 + 0,227X_1 + 0,294X_2 + 0,146X_3$$

Dimana :

X₁ = Etos kerja

X₂ = Budaya organisasi

X₃ = Beban kerja

Y = Kinerja pegawai

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,144 artinya jika variabel independen yang terdiri dari etos kerja X_1 , budaya organisasi X_2 , dan beban kerja X_3 mengalami peningkatan sebesar 1 skala, kinerja akan meningkat sebesar 7,144 satuan
2. Koefisien regresi etos kerjasebesar 0,227 artinya, apabila etos kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,227. Hasil ini merupakan kedua terbesar yang mempengaruhi kinerja dibandingkan dua variabel lainnya.
3. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,294 artinya, apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,294. Hasil ini merupakan yang terbesar yang mempengaruhi kinerja dibandingkan dua variabel lainnya.
4. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,146 artinya apabila beban kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan meningkatkan kinerja sebesar 0,146. Hasil ini merupakan yang terendah yang mempengaruhi kinerja dibandingkan dua variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Terdapat dua jenis pengujian hipotesis dalam regresi linear berganda, uji hipotesis simultan (Uji F) dan uji hipotesis parsial (Uji t). Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y. Sedangkan uji t untuk mengetahui secara parsial atau masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu: Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. Output uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,978	3	25,993	6,879	,000 ^b
	Residual	272,062	72	3,779		
	Total	350,039	75			

Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak

Jika $F_{hitung} (sig) \leq \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima.

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 6,879 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja diterima atau terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial antara etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja, dapat dilihat pada Tabel Coefficient pada Tabel 6. Outputnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,144	2,958		2,416	,008		
	X1	,227	,090	,270	2,512	,004	,937	1,067
	X2	,294	,097	,337	3,021	,003	,870	1,150
	X3	,146	,128	,123	2,538	,009	,922	1,084

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data 2015.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh :

1. Variabel etos kerja, t hitung 2,512 > t tabel 1,670, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.
2. Variabel budaya organisasi, t hitung 3,021 > t tabel 1,670, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.
3. Variabel beban kerja, t hitung 2,538 > t tabel 1,670, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil Uji Statistik dan uji F dapat dijelaskan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan model penelitian yaitu pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja, ditemukan semua variabel tersebut memiliki pengaruh. Hasil ini mengindikasikan bahwa model ini dipakai dalam memprediksi kinerja pegawai khususnya kinerja pegawai di organisasi publik yang bergerak di konstruksi dan pengembangan infrastruktur di Indonesia pada umumnya dan Minahasa Selatan pada khususnya. Dinas Pekerjaan Umum khususnya Dinas PU Kabupaten Minahasa Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di instansinya perlu memahami bahwa dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia perlu memperhatikan berbagai faktor yang dianggap bisa memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai antara lain dari budaya organisasi, etos kerja, serta dari tingkat beban kerja.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Etos kerja dalam penelitian ini merupakan variabel kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dan mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Octarina (2013), dan Tampubolon (2007) dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel penting dalam memprediksi kinerja pegawai. Pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan, etos kerja merupakan variabel penting dalam memahami kinerja pegawai. Dimana organisasi sangat membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi khususnya dalam mencapai tujuan dari organisasi sebagai organisasi publik yang bergerak di sektor konstruksi dan pengembangan infrastruktur di kawasan Minahasa Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel terkuat yang berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dan mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Antou (2013) dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting dalam memprediksi kinerja pegawai. Budaya organisasi sebagai variabel terkuat maka perlu diperhatikan indikator-indikator seperti aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan peraturan sebagai indikator penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu diperhatikan pula indikator dari etos kerja seperti kerja keras, komitmen, kreativitas, kerja sama, ketepatan waktu, dan keadilan dan kedermawanan dalam meningkatkan kinerja kerja dari sisi etos kerja. Budaya organisasi juga selain etos kerja yang sudah disebutkan sebelumnya juga merupakan variabel yang memiliki kaitan dengan kinerja pegawai pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Organisasi publik yang berkaitan dengan infrastruktur sangat membutuhkan pegawai-pegawai yang berkinerja tinggi khususnya dalam menyelesaikan tenggat proyek tepat waktu dan mengawasi proyek-proyek infrastruktur daerah sampai ke pelosok-pelosok. Dengan budaya organisasi yang mampu membuat para pegawai di organisasi publik seperti Dinas Pekerjaan Umum bekerja dengan kinerja kerja yang tinggi akan membawa pada kemajuan pembangunan infrastruktur di Manahasa Selatan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Beban kerjadalam penelitian ini merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dan mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Octarina (2013), dan Tampubolon (2007) dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel penting dalam memprediksi kinerja pegawai.

Perlu diperhatikan indikator standar beban kerja, rendah dan tinggi untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai. Beban kerja merupakan variabel yang juga memiliki kaitan atau hubungan dengan kinerja kerja. Beban kerja yang sesuai dengan tingkat dan tekanan kerja akan membuat pegawai bekerja dengan kinerja tinggi sedangkan beban kerja yang tidak sesuai dengan tekanan kerja dan juga penempatan kerja dari para pegawai membuat pegawai bekerja dengan kinerja kerja yang lebih rendah. Itulah pentingnya kinerja kerja di Dinas PU Minsel. Dibutuhkan beban kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan juga penempatan awal. Jika beban kerja melebihi tugas-tugas standar maka perlu ada kompensasi lebih baik secara finansial maupun non finansial.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji F khususnya model penelitian ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari: etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Model ini berlaku pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t ditemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Etos kerja merupakan variabel yang kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Budaya organisasi merupakan variabel yang terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Beban kerjamerupakan variabel yang terendah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan agar supaya terus meningkatkan etos kerja, mempertahankan budaya organisasi yang ada agar kinerja dapat mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antou, D. O. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 1, No 4. ejournal.unsrat.ac.id/index/emba/article. Diakses Oktober 2015. Hal. 151-159.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Edisi 3 ed.). Erlangga, Jakarta.
- Luthans, F. 2003. *Organizational Behaviour* (9th Edition ed.). McGraw Hill, New York
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga, Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. UGM, Yogyakarta.
- Mathis Robert dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Natawiria, Asep Suryana dan Riduwan. 2013. *Statistika Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Octarina, Arischa. 2013. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1. No.1. Diakses Oktober 2015. Hal.1-15.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2008. *Pedoman Analisis Jabatan*. Pemendagri, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi Bahasa Indonesia*. Prenhallindo, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4. agripa.toar.sitepu@gmail.com . Diakses Oktober 2015. Hal. 1123-1133.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta, Jakarta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat, Jakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. Vol. 9, No. 3. Diakses Oktober Hal. 106-115.