

PENGARUH ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU MANADO DI ERA PANDEMI COVID-19

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INVESTMENT AND INTEGRATED SERVICE OFFICE MANADO IN THE ERA OF THE COVID-19 PANDEMIC

Oleh:

Frony C. Lumentut¹
Victor P. K. Lengkong²
Greis M. Sendow³

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

E-mail:

¹fronycharolus@gmail.com

²viktorP.KLengkong@unsrat.ac.id

³greis5sendow@gmail.com

Abstrak: Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuan organisasi tersebut, suatu organisasi didirikan untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber yang paling berharga dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial Etos Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, dan Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Saran bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu agar dapat terus mempertahankan kinerja pegawai, dan juga dapat meningkatkan Komitmen Organisasi mereka agar dapat lebih lagi meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu dan menjalin hubungan yang baik antar pegawai agar dapat lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Etos kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja.

Abstract: Human Resources is a central factor in an organization. Whatever the form and purpose of the organization, an organization is established for the common good, and in practice it is managed and managed by humans. Labor or employees are the most valuable resource in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, organizational culture and organizational commitment on employee performance at the One Stop Service and Investment Office. The research uses quantitative methods. The results of the study show that work ethic, organizational culture and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, work ethic has a positive and significant effect on performance, partially organizational culture has a positive and not significant effect on performance, and organizational commitment has no effect on employee performance. Suggestions for the Office of Investment and One Stop Integrated Services in order to continue to maintain employee performance, and also to increase their Organizational Commitment in order to further improve the performance of employees in the Office of Investment and One Stop Integrated Services and establish good relationships between employees so that can further improve employee performance.

Keyword : Work ethic, organizational culture, organizational commitment, employee performance.

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan pegawai, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Diera pandemi Covid-19 sekarang beberapa perusahaan mengalami penurunan kualitas dan kuantitas lebih khusus pada pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan dapat melakukan beberapa langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel lain seperti, etos kerja, budaya organisasi dan komitmen kerja.

Tabel 1. Absensi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado Tahun 2020 Bulan Januari – Desember 2020

Bulan	Keterangan Absensi					Jumlah
	Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Terlambat	
Januari	0	1	11	0	14	26
Februari	9	9	45	2	37	102
Maret	0	0	29	0	16	45
April	13	2	10	0	18	43
Mei	0	0	14	0	31	45
Juni	1	0	12	0	37	49
Juli	0	0	14	0	45	59
Agustus	0	0	11	0	30	41
September	0	1	9	0	34	43
Oktober	4	0	12	0	29	40
November	0	0	11	0	26	37
Desember	2	3	4	0	0	9

Sumber : Data Olahan 2021.

Pada tabel 1 diatas adalah daftar absensi pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado yang telah diolah dan diakumulasikan ke dalam angka dan telah dikelompokkan per bulan. Dimana daftar hadir yang ada di atas merupakan hasil dari jumlah dari sakit, izin, alpa, cuti dari 66 pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti akan melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado di Era Pandemi Covid-19”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
2. Untuk mengetahui Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
3. Untuk mengetahui Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
4. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja.

Etos Kerja

Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja sebagai karakteristik jiwa (spirit) untuk mencapai kesuksesan kerja, baik bagi individu, kelompok maupun institusi, dengan mensinergikan kecerdasan spiritual, emosional dan finansial (Malik, 2013: 11).

Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2014), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Dengan demikian, dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi. Brahmasari (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai, penuntun keyakinan akan suatu hal dan kebiasaan yang dimiliki bersama dalam organisasi, yang berinteraksi dengan struktur formal guna menghasilkan berbagai norma perilaku yang membedakan organisasinya dari organisasi lainnya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah bagaimana pegawai berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dan keberpihakannya pada sebuah organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Mcshane dan Von Glinow (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai emosi pegawai, keterlibatan pada indentifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Kinerja Pegawai

Kinerja secara umum adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sunyoto 2011:51). Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian Terdahulu

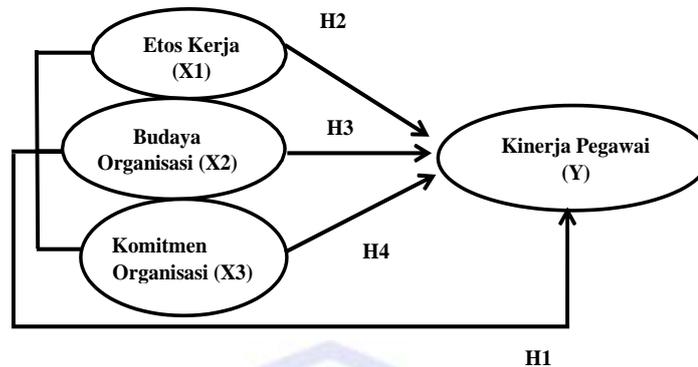
Penelitian Sagay, Tewal dan Sendow (2018) Hasil menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung sebaiknya lebih memperhatikan keadaan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja agar kinerja karyawan semakin baik.

Penelitian Kondoy dan Nelwan (2015) Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi, serta orientasi kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sulut Divisi Umum Manado. Manajemen PT. Bank Sulut sebaiknya memperhatikan faktor dari kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, ulet, dan tekun. Budaya organisasi yang menjadi faktor paling penting dalam penelitian ini perlu difokuskan dengan mendorong budaya organisasi yang lebih positif dan memotivasi dalam rangka memuaskan karyawan. Namun perlu juga diperhatikan faktor lain seperti orientasi kerja dan juga kepemimpinan.

Penelitian Lumingkewas, Adolfini dan Uhing (2019) Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan loyalitas memiliki pengaruh simultan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hanya budaya organisasi yang memberi pengaruh parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas memberi pengaruh parsial positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Bank Sulut-Go Kantor Cabang

Tomohon, sebaiknya meningkatkan budaya organisasi yang ada dan menjaga loyalitas karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan, 2021.

Hipotesis

- H1:** Di duga etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2:** Di duga etos kerja secara parsial berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3:** Di duga budaya organisasi secara parsial berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4:** Di duga komitmen organisasi secara parsial berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017 : 13) Metode kuantitatif adalah metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang di ambil di dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado yang berjumlah 66 pegawai. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 66 orang dan setelah ditentukan dengan rumus slovin maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 40 orang. Teknik sampling yang di gunakan di sini adalah *Simple Random Sampling*.

Jenis dan Sumber data

Data primer yang digunakan adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung pada objek penelitian dengan melakukan wawancara dan memberikan kuisioner. Data diperoleh dari pegawai yang telah ditentukan sebagai sampel.

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t, dan secara simultan dengan uji F.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda”

antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono 2017: 455).

Uji Reabilitas

Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi/ keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi, model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau terikat (Ghozali, 2009 : 95).

Uji heterokedastisitas adalah bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda adalah di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3, ..., Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. . Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = intersep

b = koefisien regresi/slop

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Etos Kerja X1	X1.1	0.776	0.000	Valid
	X1.2	0.728	0.000	Valid
	X1.3	0.811	0.000	Valid
	X1.4	0.793	0.000	Valid
	X1.5	0.849	0.000	Valid
	X1.6	0.818	0.000	Valid
	X1.7	0.767	0.000	Valid
	X1.8	0.742	0.000	Valid
Budaya Organisasi X2	X2.1	0.754	0.000	Valid
	X2.2	0.847	0.000	Valid
	X2.3	0.767	0.001	Valid
	X2.4	0.887	0.000	Valid
	X2.5	0.741	0.000	Valid
	X2.6	0.766	0.000	Valid
	X2.7	0.733	0.000	Valid

Komitmen Organisasi X3	X3.1	0.765	0.000	Valid
	X3.2	0.732	0.000	Valid
	X3.3	0.812	0.000	Valid
	X3.4	0.873	0.000	Valid
Kinerja Y	Y1	0.759	0.000	Valid
	Y2	0.875	0.000	Valid
	Y3	0.723	0.000	Valid
	Y4	0.760	0.023	Valid
	Y5	0.764	0.000	Valid
	Y6	0.822	0.000	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021.

Hasil perhitungan berdasarkan Tabel 2, memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data. Jika nilai *probability* (sig) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Pada Tabel 2, menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0.05.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja X1	0.878	Reliabel
Budaya Organisasi X2	0.841	Reliabel
Komitmen Organisasi X3	0.759	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0.720	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel dibawah maka dapat diketahui bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliabel*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel X1 (0.878), X2 (0.841), X3 (0.759) dan Y (0.720) memiliki nilai diatas 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

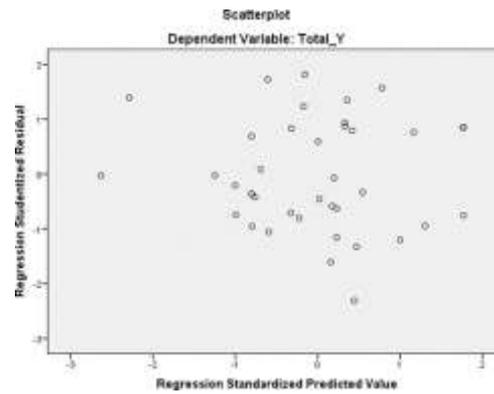
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tole rance	VIF
1 (Constant)	9.797	4.436			2.209	.034		
Etos Kerja	.278	.085	.447		3.259	.002	.936	1.069
Budaya Organisasi	.191	.100	.297		1.909	.064	.727	1.375
Komitmen Organisasi	.039	.239	.025		.164	.871	.757	1.321

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Data Olahan, 2021.

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Etos Kerja 0.936, Budaya Organisasi 0.727, Komitmen Organisasi 0.757. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Etos Kerja 1.069, Budaya Organisasi 1.375, Komitmen Organisasi 1.321. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

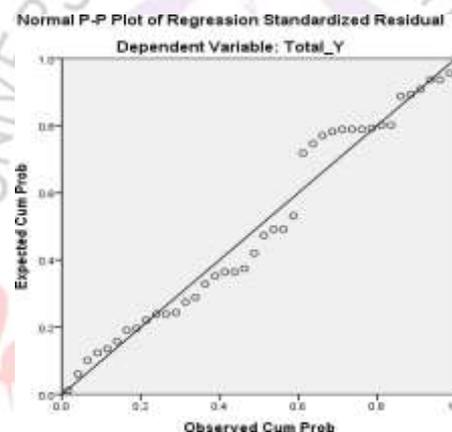
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan Gambar 2. terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas
Sumber: Data Olahan, 2021.

Gambar 3, menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka mode regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	9.797	4.436		2.209	.034
Etos Kerja	.278	.085	.447	3.259	.002
Budaya Organisasi	.191	.100	.297	1.909	.064
Komitmen Organisasi	.039	.239	.025	.164	.871

Sumber: Data Olahan, 2021.

Persamaan Regresi $Y = 9.797 + 0.278 X_1 + 0.191 X_2 + 0.039 X_3$.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda adalah 9.797 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 9.797.
2. Koefisien regresi untuk variabel Etos Kerja adalah sebesar 0.278 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Etos Kerja sementara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.278.
3. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0.191 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Budaya Organisasi sementara Etos Kerja dan Komitmen Organisasi diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.191.
4. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0.039 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Komitmen Organisasi sementara Etos Kerja dan Budaya Organisasi diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.039.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81.658	3	27.219	6.928	.001 ^b
Residual	141.442	36	3.929		
Total	223.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Etos Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)

Sumber: Data Olahan, 2021.

Tabel 6, dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 6.928 sementara Ftabel sebesar 2.85 ini berarti nilai Fhitung > Ftabel, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Uji Koefisien determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 7, maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.366 atau 36.6%. Angka ini menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado dipengaruhi oleh faktor Etos Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) sebanyak 36.6%, sedangkan sisanya 63.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366313		1.982

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Etos Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan, 2021.

Pembahasan

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

Dari hasil yang telah didapat melalui hitungan yang ada di atas dapat diketahui bahwa secara simultan Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang di dapat dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado. Sehingga Etos Kerja yang berpengaruh dalam peningkatan Kinerja pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Manopo, Lengkong dan Taroreh (2018) yang mengatakan bahwa secara parsial Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Jasarharja Putera Cabang Manado.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari hasil yang telah dihitung di atas, dapat dilihat bahwa hasil yang didapat dari perhitungan yang ada bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Yang berarti bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Amanda, Budiwibowo dan Amah (2017) yang menghasilkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan yang ada di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Marsoit Et Al (2017) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado.
2. Etos Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado.
3. Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado.
4. Komitmen Organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado.

Saran

1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya rasa jenuh sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja para pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Manado.
2. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan yang diberikan.
3. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado dapat lebih menghidupkan semangat kerja dan keeratan karyawan dengan mengadakan liburan bersama agar karyawan tidak merasa jenuh dengan lingkungan kerja yang monoton.
4. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang pencapaiannya dinilai luar biasa, hal ini akan memberikan perasaan senang dan membuat karyawan merasa lebih dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, Budiwibowo dan., Amah (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di pdam tirta taman sari kota madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 6, No. 1. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289>. Diakses pada tanggal 11 Maret 2021.

- Brahmasari, Ayu dan., Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesi. *Jurna Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10, No.8 <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17039> diakses pada tanggal 11 Maret 2021.
- Edison (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kondoy, R. F. & Nelwan, O. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut, Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10126>, Diakses pada tanggal 13 November 2021.
- Kreitner, Robert dan., Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lumingkewas, G. D. F., Adolfini, A. & Uhing, Y. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA*. Vol. 7. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24209>. Diakses pada tanggal 13 November 2021.
- Malik, LM.(2013).*Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*. Jakarta: LP3ES.
- Manopo, lengkong dan., taroreh (2018). Pengaruh rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja terhadap kinerja pegawai pada pt.jasaraharja putera cabang manado. *Jurnal Emba*. Vol. 6, No. 4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21055>. Diakses pada tanggal 11 Maret 2021.
- Marsoit E. A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Impelementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD*. Vol. 02. No. 02.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- McShane, S. L., dan., Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mustafa, B. (2009). Pengukuran kinerja dinas pendapatan daerah provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.7, No.4. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=253835&val=6848&title=Pengukuran%20Kinerja%20Dinas%20Pendapatan%20Daerah%20Provinsi%20Kalimantan%20Barat>. Diakses pada tanggal 11 Maret 2021.
- Robbins, P.S dan., Judge T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sagay, I. F. P., Tewel. B, & Sendow, G. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20500>. Dikases pada tanggal 13 November 2021.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alvabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).