



Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor
Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka
(Bapelitbang)

Skolastika Baba¹

Universitas Nusa Nipa

Email: skolastikababa@gmail.com

Antonius Philipus Kurniawan²

Universitas Nusa Nipa

Paulus Juru³

Universitas Nusa Nipa

Abstrack

This research aimed to: (1) determine the description of employee performance, WorkEthic and Organizational Climate; (2) analyze the effect of Work Ethic and Organizational Climate on employee performance either partially or simultaneously. The population in this research were employees of the Planning, Research and Development Office of Sikka Regency, totaling 56 people. Due to limited population, this research was carried out through a census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the F test and t test. The descriptive analysis showed that the variable employee performance, Work Ethic and Organizational Climate were categorized as good. The results of the t-test statistic showed that partially, the Work Ethic and Organizational Climate variables had a positive and significant influence on employee performance. The results of the F-test statistic revealed that simultaneously, the variables of Work Ethic and Organizational Climate had a significant influence on employee performance. The coefficient of determination was 0.408 which indicated that the contribution of work ethic and organizational climate variables to employee performance was 16.7% in the Planning, Research and Development Agency Office of Sikka Regency.

Keywords: *Work Ethics, Organizational Climate, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Etos Kerja dan Iklim Organisasi; (2) menganalisis pengaruh Etos kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka, berjumlah 56 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, Etos Kerja dan Iklim Organisasi dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Etos Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Etos Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 0,408 yang berarti bahwa kontribusi variabel etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 16,7% pada kantor badan perencanaan, penelitian dan pengembangan kabupaten sikka.

Kata kunci: *EtosKerja, IklimOrganisasi, KinerjaPegawai*

LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian, setiap pegawai Negeri sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai Negeri sipil yang profesional, jujur, adil, dan bertanggung jawab. Salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja Pemerintah Daerah adalah melalui kebijakan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan berkesinambungan. Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang) Kabupaten Sikka memiliki fungsi dan perannya sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pembangunan sebagaimana dimanatkan dalam pasal 14, ayat (1), Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan bidang Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan di daerah. Dalam penyusunan perencanaan tersebut telah mempertimbangkan lingkungan strategis yang menuntut adanya perubahan dalam sistem perencanaan pembangunan yang dianut selama ini, (Maulida, 2021). Peran strategis dari Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kabupaten Sikka tersebut tentunya perlu didukung dengan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Pendapat Dessler dalam Yuliatmoko (2021), bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Etos kerja. Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan

Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan
Kabupaten Sikka

yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Menurut Wirawan (2007) Iklim Organisasi adalah persepsi anggota organisasi secara individual atau kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, Etos Kerja dan Iklim Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.

TINJAUAN TEORI

Menurut Suntoro dalam Nawawi (2013) kinerja (*performance*) merupakan pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Murty (2012) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yaitu faktor personal yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri dan dukungan kerja, faktor kepemimpinan yang terdiri dari kualitas manajer, semangat, arahan, dan dukungan kerja dan faktor tim yang terdiri dari kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan tim, serta faktor sistem yang terdiri dari sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi, dan budaya kerja dalam organisasi. Menurut Rivai & Ella (2010) tujuan kinerja pada dasarnya yaitu untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan, memberikan imbalan yang serasi, misalnya pemberian kenaikan gaji, mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan etos kerja, sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Ada enam kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu kualitas (*Quality*), kuantitas (*Quantity*), ketepatan Waktu (*Timeliness*), efektivitas Biaya (*Cost-effectiveness*), kebutuhan untuk supervisi (*Need for supervision*) dan dampak interpersonal (*Interpersonal impact*),

Omisore & Adeleke (2015) mendefinisikan etos kerja secara sederhana adalah seperangkat prinsip yang berkaitan dengan moral, terutama yang berlaku untuk perilaku manusia. Dalam istilah khusus, etika kerja adalah tentang apa yang secara moral benar, terhormat, dan dapat diterima oleh sebagian besar orang dalam suatu organisasi, masyarakat, atau kelompok. Itu juga merupakan aturan perilaku yang telah menjadi seperangkat norma masyarakat, kelompok atau organisasi. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Ketika kepribadian pegawai dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Menurut Nitisemito (2014), indikator Etos Kerja dari pegawai adalah sikap pegawai, perasaan seorang pegawai, kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, keseriusan pegawai saat bekerja. Menurut Pasaribu dan Indrawati dalam Renaldi dan Khaira, (2021:227-248), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Menurut Wahyono (2021), ada empat faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi yaitu manajer/ pimpinan, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, factor eksternal organisasi. Menurut Lubis (2015), menjelaskan bahwa terdapat lima indikator dalam Iklim Organisasi yaitu *Responsibility* (Tanggung Jawab), *Identity* (Identitas), *Warmth* (Kehangatan), *Support* (Dukungan) dan *Conflict* (Konflik).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Sikka yang berjumlah 56 orang. Jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuisioner dan observasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable bebas (*independen variable*) dan variable terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja dan iklim organisasi sedangkan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrument penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, kofisien determinasi dan pengujian hipotesis. Adapun teknik untuk pengujian hipotesis adalah uji pariasial (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 : Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	19,543	8,432		2,318	0,024	
	X1	0,407	0,201	0,255	2,027	0,048	0,997
	X2	0,509	0,210	0,305	2,426	0,019	0,997

Sumber : Hasil Analisis Data.

Model persamaan regresi linier berganda dari hasil analisis data pada tabel 1 sebagai berikut :

$$Y = 19,543 + 0,407X_1 + 0,509X_2$$

Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan
Kabupaten Sikka

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi untuk konstanta dan masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta (bo) : **19,543**

Angka atau konstanta ini menjelaskan bahwa jika semua variabel bebas, dalam hal ini, yaitu variabel etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) diasumsikan konstan atau perubahannya nol, maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar **19,543**

b. Koefisien Regresi X_1 (b_1) : **0,407**

Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel iklim organisasi (X_2) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel etos kerja (X_1) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan terjadi kenaikan perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar **0,407**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel etos kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y), semakin tinggi etos kerja (X_1) maka semakin meningkat kinerja pegawai (Y).

c. Koefisien Regresi X_2 (b_2): **0,509**

Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel etos kerja (X_1) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel iklim organisasi (X_2) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar **0,509**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel iklim organisasi (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), semakin tinggi iklim organisasi (X_2) maka semakin meningkat kinerja pegawai (Y).

2. Pengujian Hipotesis

2.1 Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 2 Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	19,543	8,432		2,318	0,024	
X1	0,407	0,201	0,255	2,027	0,048	0,997
X2	0,509	0,210	0,305	2,426	0,019	0,997

Sumber : Hasil Analisis Data.

Berdasarkan analisis data pada tabel 2, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel etos kerja (X_1):

- Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,048. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),
- Menentukan t_{tabel}

Pada penelitian ini digunakan *level of significant* $\alpha = 0,05$. dengan *level of significant* $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k \\ &= 0,05/2 ; 56-2 \\ &= 0,025 ; 54\end{aligned}$$

di dapatkan t_{tabel} sebesar 2,00

- Kriteria Pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Hasil penelitian adalah $t_{hitung} > t_{tabel} 2,027 > 2,00$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel etos kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Variabel iklim organisasi (X_2)

- Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,019. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),
- Menentukan t_{tabel}

Pada penelitian ini digunakan *level of significant* $\alpha = 0,05$. dengan *level of significant* $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k \\ &= 0,05/2 ; 56-2 \\ &= 0,025 ; 54\end{aligned}$$

di dapatkan t_{tabel} sebesar 2,00

- Kriteria Pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Hasil penelitian adalah $t_{hitung} > t_{tabel} 2,426 > 2,00$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel iklim organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2.2 Uji Hipotesis secara Simultan

Tabel 3 Uji Hipotesis Simultan

Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan
Kabupaten Sikka

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
11	Regression	471,407	2	235,704	5,295	0,008 ^b
	Residual	2359,45	53	44,518		
	Total	2830,86	55			

Sumber : Hasil Analisis Data.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,295 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Cara menguji hipotesis uji F adalah :

1. Nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu variabel etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Menentukan F_{tabel}
 F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan (k ; n – k - 1) = 2 ; 56 – 2 - 1 = 53 jadi $F_{tabel} = 3,17$
 Kriteria pengujian :
 - a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima
 - b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

$F_{hitung} > F_{tabel}$, 5,295 > 3,17, maka H_0 ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Etos Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Etos Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Etos Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Etos Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.

3. Pengaruh Etos Kerjadan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Etos Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Etos Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel etos kerjadalah 61,79% dengan kategori cukup baik; (2) Persentase skor total untuk variabel iklim organisasi adalah 75,77% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 74,84% dengan kategori baik. Hasil statistik uji f menunjukkan bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: variabel etos kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) memiliki nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) yaitu Variabel etos kerja (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,048 nilai signifikan lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel iklim organisasi (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,019 nilai signifikan lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Uji determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,408, nilai ini terletak antara interval koefisien 0,40-0,599 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai (Y) diinterpretasikan "Cukup".

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal yaitu Kepada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka di sarankan untuk Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki etos kerja.

Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan
Kabupaten Sikka

Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada pegawai sehingga pegawai dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki iklim organisasi memberikan bimbingan secara khusus kepada para pegawai yang belum memiliki wawasan yang luas terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diikutsertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, Vs. (2020). Efek mediasi motivasi atas hubungan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Ii Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*.3(2), 168-178. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Arikunto. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.
- Basuki, S. (2021). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Bertens. (2015). *The importance of high & strong work culture*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Cascio, W. F. (2014). *Managing human resources : Productivity, quality, of work life, profits*. Singapore: McGraw-Hill.
- Ella, J. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Geertz, C. 1983. *Abangan, santri, priyayi dalam masyarakat Jawa*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- George, H. Litwin dan Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, N. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pt. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Ophir. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*.4(3), 212-217.

- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Husein, U. (2003). *Metode riset perilaku konsumen jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jannah, K. P. N., & Nugroho, N. E. (2022). Upaya penurunan turnover intention dipengaruhi oleh tuntutan kerja, iklim organisasi, dan hubungan interpersonal pada pt bfi finance, TBK Area Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 11(7), 14-26. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Juru, P., Muda, V. A., Silva, Y. O. Da, Carcia, M. S. M., & Yuliana, M. (2022). Analisis kinerja organisasi dengan menggunakan pendekatan balanced scorecard pada Kelurahan Kabor Kabupaten Sikka. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 19(1), 75–87. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lamawitak, P. L., Suharnomo, S., & Yuniawan, A. (2014). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. NASMOCO, Pemuda, Semarang)*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Litwin, G. H., & Stringer Jr, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (ocb) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 3(2), 75–84. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulida, Dina, R. K., & Dyastari, L. (2021). Rencana strategi (Renstra) badan perencanaan, penelitian, dan pengembangan (Bapelitbang) dalam meningkatkan sarana prasarana tata ruang di KotaBontang. *Journal Ilmu Pemerintahan*. 6(1), 399–410. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Mubarok, E. S., & Darmawan, J. (2019). The influence of training, motivation, and work ethics on the internal communication and their impact on the employee performance. *European Journal of Business and Management*. 11(24), 86-93. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus Koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*. 6(1), 53–65. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Muliyadi, M., Adi, Y., & Hafipah, H. (2022). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan

Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan
Kabupaten Sikka

iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 5(6), 1912-1918. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.

Murty, & H. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesia Accounting Review*. 2(2), 2015–2228. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.

Narimawati, U. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media.

_____. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nopitasari, H (2021). *Pengaruh faktor individu, faktor organisasi dan faktor manajemen terhadap kinerja karyawan di asuransi takaful Kota Bengkulu*: Skripsi tidak diterbitkan. Bengkulu: Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Iain Bengkulu.

Mathis, R. L., & John, H. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Omisore, B. O., & Adeleke, O. (2015). Work ethics, values, attitudes and performance in the Nigerian public service: Issues, challenges and the way forward. *Journal of Public Administration and Governance*. 5(1), 157-172. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.

Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5(12), 7785-7809. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.

Kurniawan, A. P., Rit, M. R. N., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh etos kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai perumda air minum wair pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(3), 38-50.

Prawira, S. (2002). *Manajemen personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia.

Prawirosentono, S. (2009). *Komunikasi dalam organisasi*. Jakarta: Kencana.

Purba, S., Subakti, H., Cendana, W., Cecep, H., Simarmata, W. F., Tanjung, R., &

- Avicenna, A. (2021). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Qohin, A. (2022). *Pribadi insani: Manajemen pengembangan mutu SDM berbasis modal spiritual*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Rivai, V. & Ella J,R. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 1-15. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*. 11(21), 28-50. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Setiaji, B. (2004). *Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif*. Surakarta: Program Pasca Sarjana UMS.
- Sinamo, J. (2011). *Etos kerja profesional*. Jakarta: Institut Darma.
- Singarimbun, M. (2011). *Metode penelitian survey (Pendekatan metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif)*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono, S., & Susanto, A. (2015). *Cara mudah belajar spss dan lisrel teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metode penelitian akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supranto, J. (2000). *Statistik: Teori & aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prendamedia Group.
- Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 9(1), 1382-1391. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Tasmara, T. (2012). *Etos kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres.

Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan
Kabupaten Sikka

- Triyono, A. (2017). *Pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian pemasaran Cv. Watonella Furniture Jepara)*. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 pasal 14, ayat (1), Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam kebijakan penempatan jabatan struktural. Jakarta.
- Wahyono, I. (2021). Mengembangkan iklim organisasi di sekolah dengan menggunakan model tagiuri. *"Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 3(2), 61–72. diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2015). *Manajemen sumber daya manusia indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yuliatmoko, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada Pt. S&S Hygiene Solution di Mojokerto. *E-Journal Manajemen" Branchmarck"*.2(3), 1-12. Diakses melalui <http://scholar.google.co.id>.