

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SIDEMEN

**Laila Rauhun Hidayanti¹⁾, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja²⁾,
Daniel Manek³⁾**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: laila21@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya yang dibebankan kepadanya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 74 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS. Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok (Herlambang, 2016). Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan

peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Peranan SDM juga menentukan derajat kesehatan suatu negara yang dapat dilihat pada beberapa indikator kesehatan (Misnanniarti, 2017). Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Puskesmas sebagai salah satu instansi milik pemerintah juga dapat mengalami peningkatan atau

penurunan kinerja pegawai. Pegawai merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai secara berkualitas oleh seorang karyawan yang melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Hendra, 2020). Kinerja pegawai dapat meningkat apabila pegawai sudah memahami bagaimana seseorang tersebut harus melakukan pekerjaannya, maka dari itu pimpinan juga harus melakukan pelatihan terhadap para pegawainya. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai - nilai yang berkembang dan penyebaran sebuah kepercayaan di dalam sebuah organisasi serta mengarahkan perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi memiliki peran yang strategis untuk meningkatkan dan mendorong efektivitas kinerja suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi yaitu sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan tentang apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan sebagai alat untuk menghadapi

masalah serta peluang dari lingkungan organisasi (Muis, dkk., 2018).

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Triwandani, dkk., (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ismandani, dkk., (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sarumaha (2022) dan Penelitian Raynald Karauwan (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian sejalan dengan penelitian Ainanur, dkk., (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Upaya peningkatan kinerja pegawai didukung dengan kondisi (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja (Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Jadi dapat diartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan (Pranitasari, 2019). Lingkungan kerja memiliki dampak positif atau negatif pada tingkat kinerja pegawai tergantung pada sifat dari lingkungan kerja. Pegawai dapat melakukan lebih baik jika mereka diberikan lingkungan yang baik.

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Juliani, dkk., (2021), Yantika, dkk., (2018) hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Kusairin, dkk., (2021) dan Penelitian Akmaludin, dkk., (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Siagian (Reverawati *et al.*, 2020) Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016). Etos kerja yang tinggi merupakan salah satu patokan pegawai yang berkinerja tinggi. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja kerja yang baik dan positif pula (Bawelle, dkk., 2016).

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Syafii, dkk., (2018), menyatakan bahwa etos kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi etos kerja karyawan maka akan semakin pula kualitas kinerja karyawan. Penelitian Hermayanti, dkk., (2022) dan Penelitian Maharani, dkk., (2017), menunjukkan bahwa etos kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Muhammad Deni (2021) dan Penelitian Suryadi, dkk., (2022) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan pelayanan kesehatan Puskesmas Sidemen. Puskesmas Sidemen adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Karangasem yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas Sidemen melakukan pelayanan kesehatan sesuai dengan indikator - indikator yang sudah diatur dalam Permenkes RI No 43 Tahun 2016 yang disebut standar pelayanan minimal (SPM) untuk memastikan ketersediaan layanan tersebut bagi seluruh warga Negara.

Berikut ini merupakan hasil pencapaian kinerja oleh Puskesmas Sidemen pada tahun 2021 dengan penilaian berdasarkan standar kinerja dari kementerian kesehatan nasional maka, didapatkan hasil pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Puskesmas
Sidemen 2021

No	Indikator	Target (%)	Capaian (Orang)	Sasaran (Orang)	Capaian Kinerja (%)
1.	Persentase ibu hamil mendapatkan pelayanan ibu hamil	100	312	553	94,2
2.	Persentase warga negara usia 15-59 tahun mendapatkan skrining kesehatan sesuai standar	100	9.409	20.520	45,9
3.	Persentase warga negara usia 60 tahun ke atas mendapatkan krining kesehatan sesuai standar	100	2.543	5.016	50,7
4.	Persentase penderita hipertensi mendapat pelayanan kesehatan sesuai standar	100	3.415	6.935	49,2
5.	Persentase penyandang DM yang mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai standar	100	260	360	72,2
6.	Persentase ODGJ berat yang mendapatkan pelayanan kesehatan jiwa sesuai standar	100	96	100	96,0
7.	Persentase Orang dengan TB mendapatkan pelayanan TB sesuai standar	100	83	180	46,1
8.	Persentase orang berisiko terinfeksi HIV mendapatkan pemantauan HIV sesuai standar	100	454	546	72,8
9.	Persentase anak usia 0-59 bulan yang mendapatkan pelayanan kesehatan balita sesuai standar	100	1.944	2.049	94,9
10.	Persentase ibu bersalin mendapatkan pelayanan bersalin	100	517	553	98,1
11.	Persentase bayi baru lahir mendapatkan pelayanan kesehatan bayi baru lahir	100	517	517	100
12.	Persentase anak usia pendidikan dasar yang mendapatkan skrining kesehatan sesuai standar	100	485	3.114	15,6

Sumber : Puskesmas Sidemen (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, fenomena kinerja yang terjadi yaitu dari 12 belas indikator, indikator persentase bayi baru lahir mendapatkan pelayanan kesehatan bayi baru lahir merupakan indikator dengan capaian kinerja tertinggi yaitu terealisasi 100% dan indikator persentase anak usia pendidikan dasar mendapatkan skrining kesehatan sesuai standar dengan capaian kinerja paling rendah yaitu terealisasi 15,6%. Data tersebut menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas dari kinerja pegawai Puskesmas Sidemen menunjukkan kinerja yang belum optimal, yang tercermin dari penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, dan cermat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal (SPM) yang harus dipenuhi belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat dilihat

dari capaian kinerja dimana masih ada program/kegiatan yang belum mencapai target (kurang dari 100%).

Berhasilnya pencapaian kinerja pegawai Puskesmas Sidemen tidak terlepas dari kinerja pegawainya Adapun faktor - faktor yang mempengaruhinya belum optimalnya kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pegawai Puskesmas Sidemen adapun fenomena yang terjadi mengenai budaya organisasi yaitu masih ada beberapa pegawai puskesmas yang kurang tanggap dengan tugas - tugas yang diberikan karena kurangnya nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisiensi yang dimiliki pegawai dan kurangnya komunikasi dan koordinasi antar pegawai mengenai penjadwalan tugas atau kegiatan.

Fenomena yang terjadi di Lingkungan kerja di Puskesmas Sidemen yaitu dimana di beberapa ruangan disana penerangannya kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, permasalahan lain yang juga kerap dikeluhkan oleh pegawai adalah kurangnya penggunaan warna yang cerah pada dinding ruangan.

Fenomena yang terjadi mengenai Etos kerja pada pegawai Puskesmas Sidemen yaitu pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, yaitu tidak perhatian terhadap pekerjaan yang dikerjakan sehingga sasaran yang ingin dicapai belum dapat terpenuhi dan pegawai sering datang terlambat ketika bekerja. Keterlambatan kerja pegawai yang

masih tinggi dibuktikan pada data berikut ini:

Tabel 1.2
Daftar Jumlah Keterlambatan
Pegawai Tahun 2022

Bulan	Jumlah keterlambatan			Jumlah Keterlambatan (Menit)	Persentase (%)
	5 - 10 menit	10 - 15 menit	15 - 20 menit		
Januari	22	14	6	42	1,68
Februari	24	13	7	44	2
Maret	18	10	4	32	1,39
April	20	10	4	34	1,36
Mei	21	14	5	40	1,81

Sumber : Puskesmas Sidemen (2023)

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya sikap rajin yang dimiliki pegawai untuk datang tepat waktu ketika bekerja. Sehingga menyebabkan pegawai Puskesmas Sidemen kurang efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka pokok masalah yang dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen?
- 3) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen?

II. LANDASAN TEORI

2.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory sebagai teori utama (grand theory). Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal Setting Theory sebagai penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan

antara tujuan yang ditetapkan dan hasil kinerja. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dalam Purnamasari, 2019). Setiap organisasi yang telah menetapkan target (goal) yang dirumuskan ke dalam rencana anggaran lebih gampang buat menggapai sasaran kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi dalam menggapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dimana individu harus memiliki kemampuan, berperilaku baik, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan semangat kerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, dengan adanya Goal-Setting Theory dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan suatu organisasi.

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dalam bentuk karya nyata (Donni, 2016).

Menurut Kristanti, dkk., (2019) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai - nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi (Wardiah, 2016). Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi (Nawawi, 2017). Budaya organisasi adalah system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita - cita organisasi (Sudaryo, dkk., 2018).

Menurut Edison, dkk., (2017) adapun indikator - indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri
- 2) Keagresifan
- 3) Kepribadian
- 4) Performa
- 5) Orientasi tim

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah (Ef-fendy, dkk., 2019). Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya

pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain - lain (Darmadi, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator - indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Bau - bau
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

2.5 Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal (Retno, 2018). Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan (Sutrisno, 2016).

Menurut Salamun, dkk., (2017) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu:

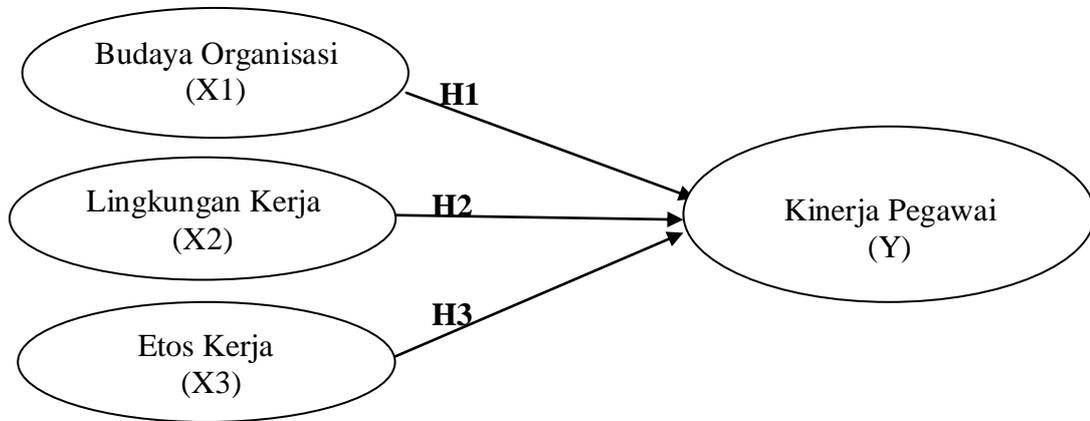
- 1) Kerja keras
- 2) Disiplin
- 3) Jujur
- 4) Tanggung jawab
- 5) Rajin

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya penaruh antar variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

Gambar 3.1
Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sidemen



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti 2023

3.2 Hipotesis

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

IV.METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Sidemen yang berlokasi di Jalan Raya Sidemen, Telaga Tawang, Kecamatan Sidemen, Kabupaten Karangasem. Adapun alasan pemilihan lokasi karena pada Puskesmas Sidemen ditemukan masalah - masalah yang terkait dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja pegawai.

4.2 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Sidemen

terkait budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja.

4.3 Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan empat jenis jenis variabel yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

1. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang penyebab berubahnya variabel terikat (*variable dependen*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan etos kerja (X₃).
2. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

4.4 Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan sebagai pengertian - pengertian yang mendasari kajian teori dari instansi kesehatan yang bersangkutan.

Adapun definisi operasional tersebut antara lain :

4.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a) Data kuantitatif
- b) Data kualitatif

2. Sumber Data

- a) Data primer
- b) Data sekunder

4.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 74 orang.

2. Sampel

Penelitian sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti :

1. Metode Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan kuesioner) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena terjadi (situasi, kondisi).
2. Metode Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui peningkatan tertulis berupa arsip-

arsip dan termasuk juga dokumen dan catatan-catatan yang ada pada Puskesmas Sidemen seperti jumlah dan absensi tenaga medis pada Puskesmas Sidemen.

3. Metode Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab kepada pimpinan atau pegawai untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan obyek penelitian pada Puskesmas Sidemen.
4. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Kuesioner yang disebarkan berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen. Jawaban - jawaban yang didapatkan dari responden diberi skor atau nilai dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5.

4.8 Pengujian instrumen

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan maka dilakukan pengujian instrument, antara lain :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

4.9 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis Statistik Inferensial
 - a. Analisis regresi linier berganda
 - b. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji normalitas
 - 2) Uji multikolinieritas

- 3) Uji heteroskedastisitas
- c. Analisis korelasi berganda
- d. Uji F-test (Uji F)
- e. T- test (Uji T)
- f. Analisis Determinasi

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Statistik Inferensial

1) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua data yang didapat dari kuesioner lolos uji instrument dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya melakukan pengujian

hipotesis dengan analisis regresi linier bergansa

Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel budaya organisasi (x₁), variabel lingkungan kerja (x₂) variabel etos kerja (x₃) terhadap kinerja pegawai (y) pada puskesmas sidemen adapun hasil analisis regresi dengan program *statistical pacage of social science (spss) versi 25.0 for windows* dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.1
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	0,414	0,275		1,504	0,137
Budaya organisasi	0,392	0,061	0,428	6,441	0,000
Lingkungan kerja	0,158	0,068	0,157	2,305	0,024
Etos kerja	0,392	0,054	0,508	7,206	0,000
F Statistik	: 68,016				
Sig F	: 0,000				
R	: 0,863				
R ²	: 0,745				

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,414 + 0,392 X_1 + 0,158 X_2 + 0,392 X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai constant 0,414 menunjukan apabila budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja bernilai sama dengan 0 (nol)

maka pegawai pada Puskesmas Sidemen masih memiliki kinerja yang baik.

2. Koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,392 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen, apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan etos kerja dianggap konstan.

3. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,158, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen, apabila lingkungan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel budaya organisasi dan etos kerja dianggap konstan.
4. Koefisien regresi etos kerja bernilai positif sebesar 0,392 menunjukkan bahwa etos kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen, apabila etos kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dianggap konstan.

2) Analisis Kolerasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,863. Nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini terletak diantara 0,800 - 1,000 ini berada pada tingkatan yang sangat kuat, berarti variabel Budaya organisasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Etos kerja (X_3) dan Kinerja pegawai (Y). Memiliki kolerasi (hubungan) yang sangat kuat.

3) Hasil Uji F

Tabel 5.1 menunjukkan hasil perhitungan uji F Adapun pengujian pengaruh Budaya organisasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Etos kerja (X_3), terhadap Kinerja pegawai (Y) secara serempak (uji F) adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka H_0

ditolak. Hal ini berarti bahwa, Budaya organisasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Etos kerja (X_3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) Pada Puskesmas Sidemen atau model yang digunakan dalam regresi dianggap layak untuk digunakan, sehingga bisa dilanjutkan ke uji parsial atau uji t.

4) Hasil Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing - masing variabel bebas variabel Budaya organisasi, variabel Lingkungan kerja, variabel Etos kerja terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai).

a) Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi β_1 (variabel Budaya organisasi) sebesar 0,392, menunjukkan bahwa meningkatnya budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen

b) Pengaruh Variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi β_2 (variabel Lingkungan kerja) sebesar 0,158, menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen .

- c) Pengaruh Variabel Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi β_3 (variabel Etos kerja) sebesar 0,392, menunjukkan bahwa meningkatnya etos kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen.

5) Analisis Determinasi

Analisis determinasi, berdasarkan Tabel 5.1 tersebut dapat diketahui bahwa nilai r square (r^2) = 0,745

Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,745 \times 100\%$$

$$D = 74,5\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $r^2 = 74,5$ persen, yang berarti bahwa sebesar 74,5 persen Kinerja pegawai Pada Puskesmas Sidemen

VI. KESIMPULAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sidemen

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat

dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen.

Pegawai pada Puskesmas Sidemen memiliki kesadarannya dalam bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas atau standar pekerjaan. Pegawai dapat menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis maka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan. Dengan pegawai bersikap saling menghormati maka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya. Seorang pegawai memiliki nilai kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain. Selain itu, pegawai melakukan kerja sama yang baik sehingga mampu memanfaatkan kemampuan atau waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh penelitian Triwandani, dkk., (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ismandani, dkk., (2020, Penelitian Sarumaha (2022) dan Raynald Karauwan (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian

sejalan dengan penelitian Ainanur, dkk., (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sidemen

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen.

Upaya peningkatan kinerja pegawai didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik. Penerangan (cahaya) dalam ruangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas atau standar pekerjaan. Temperature udara pada Puskesmas Sidemen sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya. Bunyi yang ditimbulkan di ruangan tidak menimbulkan kebisingan yang mengganggu pekerjaan sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan. Penggunaan warna pada dinding ruangan dapat meningkatkan kenyamanan pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya. Bau yang ada tidak menimbulkan gangguan terhadap aktivitas pegawai sehingga

pegawai mampu memanfaatkan kemampuan atau waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Pegawai merasa aman dalam bekerja maka para pegawai dapat melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain. dan Pegawai mempunyai hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga mampu memanfaatkan kemampuan atau waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh penelitian Juliani, dkk., (2021), Yantika, dkk., (2018) hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kusairin, dkk., (2021) dan Akmaludin, dkk., (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Puskesmas Sidemen

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk hipotesis ketiga. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidemen.

Pegawai pada Puskesmas Sidemen berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya. Seorang pegawai memiliki ketaatan terhadap peraturan maka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan. Dengan kesanggupan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan maka pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas atau standar pekerjaan. Pegawai berasumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan sehingga mampu memanfaatkan kemampuan atau waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dengan pegawai bekerja secara bersungguh - sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan maka dapat melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh penelitian Syafii, dkk., (2018), menyatakan bahwa etos kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi etos kerja karyawan maka akan semakin pula kualitas kinerja karyawan. Penelitian Hermayanti, dkk., (2022) dan Maharani, dkk., (2017), menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Muhammad Deni (2021) dan Penelitian Suryadi, dkk., (2022) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainanur, & Tirtaysa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister*, 14.
- Akmaludin, A., & Gracia, B. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPMPV) Bisnis Dan Pariwisata. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 473-480.
- Ananta Dwi Kristianto Satedjo & Sesilia Kempa. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Modern Widya Technical. *AGORA* Vol. 5, No. 3.
- Andriani, D. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT." X" Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 91-102.
- Aqsariyanti, L., Sjahruddin, H., & Razak, N. 2019. Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Halaman. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol 1, pp, 27-36.
- Bawelle, M., & Sepang, J. 2016. Pengaruh etos kerja, gairah kerja

- dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo) (Doctoral dissertation, *Fakultas Ekonomika dan Bisnis*).
- Darmadi, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Darmawan, Arif. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. Vol 6,no1 21-32.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep - Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Datau, M. A., Ahmad, M., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 257-263.
- Deni, M. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofarma Global Medika Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 56-76.
- Donni J, Priansa, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, vol 2,no 2,hlm 49-61.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ginting, D. 2016. *Etos Kerja-Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo.
- Hendra. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, no1,hlm 1-12.
- Herlambang, Susatyo. 2016. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Hermayanti, H., & Maro, Y. 2022. Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol 8, no 7,hlm 81-92.
- Ismandani, Chamariyah,& Subijanto. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep. *EKONOMIKA45:Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis,Kewirausahaan*. vol 8,no 1, hlm 28-36.
- Juliani, Ni Putu Sintia, and Gusti Alit Suputra. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*. Vol 1, hlm 335-348.
- Kadek Lanang. S , 2021." Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tano Kerobokan". *UNMAS Repository: Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Karauwan, Raynald. (2015). Pengaruh Etos Kerja Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Emba*. Vol.3, No. 3. 2015.
- Kristanti, D., & Pangastuti Lestari, R. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi (1st ed.)*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kusairin, Z., Adal, M., & Suharto., (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex Jurnal Ilmiah Manajemen Management Sciences*. Vol. 2, No. 2.
- Maharani, I., & Efendi, S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Menteri Kesehatan RI. 2016. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 43 tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan.
- Misnanniarti. 2017. Implementasi Kebijakan Remunerasi Di Rumah Sakit Pemerintah, *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*.
- Muis dkk.,2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jesya Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 1 No 1.
- Nauli dan Pradopo. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rspad Gatot Subroto (Studi Pada Karyawan Gatot Soebroto Di Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*.
- Nawawi, Ismail. 2017. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta:PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Pranitasari, D. 2019. *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish.
- Puskesmas Sidemen. Data Tahun 2022. Karangasem
- Purnamasari, R. 2019. Determinan Goal Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).

- Rahayu, N. T. 2018. Hubungan Anatar Konsep Diri Dengan Etos Kerja Anggota Resimen Mahasiswa (Menwa) Mahakarta Daerah Istimewa Yogyakarta (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Retno, F. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Etos Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*).
- Reverawati, Ika Prahastuti, Mei Indrawati, & Muninghar. 2020. Pengaruh Lingkungan KERJA, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegaawai Dinas Pekerjaab Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*. Hlm 436-448.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salamun dkk., 2017. Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Sarumaha, Werni. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*. no 1 hlm 28-36.
- Saputra, W. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol 7(1), hlm 85-92.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. 2016. *Definisi Etos Kerja (online)*. <http://jurnal-sdm.com>
- Sitasi, Cara, & A. Rafiq. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta.(2019). *Jurnal Serkretari DAN Manajemen Widya Cipta*. Vol 3 No. 1.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Syafii, M., & Ulinnuha, M. 2018. Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik. *Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol 07, Nomor 01, halm 61 – 69.

- Tasmara, Toto. 2016. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Torang, Dr. Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Triwandani, Arinda, & Dewi Urip Wahyuni. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Nganglik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen(JIRM)*. Vol 11.no 7
- Ujianti dkk, 2017. Analisis Kepuasan Pasien Pada Layanan Rawat Jalan Berdasarkan Metode Importance Analysis (IPa) Di Puskesmas Benu - Benu Tahun 2016. *Jurnal JIMKESMAS (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat)*. 2017.
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung, Penerbit. CV. Pustaka Setia
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*. 1(1), 28-36.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol 4(2), hlm 174-188.