

PERAN BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KASIMBAR

Riska

Yoberth Kornelius

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako

email: dewiriska39@gmail.com; yoberthkornelius@yahoo.com

Abstract

The research aims to determine the role of Working Culture and Work Ethic on Officers' Performance at the Kasimbar Public Health Center. This type of research is casual research. The independent variable is the working culture (X_1) and work ethic (X_2), while the dependent variable is the officers' performance (Y). The collection methods used observations, interview, and distributing questionnaires to respondents. The population in this research amounted to 45 people. Because the population is relatively small, the researchers took all officers' to be respondents or by the census method. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, F test, and t test. Working culture variables and work ethic simultaneously having a significant affect on officers' performance at the Kasimbar Public Health Center, Working culture variables having a significant affect on officers' performance at the Kasimbar Public Health Center, and Work ethic variables having a significant affect on officers' performance at the Kasimbar Public Health Center.

Keywords: Working Culture, Work Ethic, and Officers' Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal. Variabel independen adalah budaya kerja (X_1) dan etos kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang, karena jumlah populasi relatif sedikit maka peneliti mengambil semua pegawai untuk dijadikan responden atau dengan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T. Variabel budaya kerja dan etos kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar, variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar, dan variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Zaman modern saat ini ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami perkembangan sangat maju dan pesat yang mengakibatkan sebuah organisasi mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya yang mampu menguasai teknologi dengan cepat serta mampu merespon perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia ialah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan. Semua potensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan

memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi akan mengalami kesulitan mencapai tujuannya (Sutrisno,2015:3).

Sumber daya manusia ini meliputi pegawai yang memiliki peran penting dalam menjalankan operasional organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu organisasi harus lebih memberdayakan pegawainya agar mereka mampu menghasilkan suatu kerja yang berkualitas dan unggul. Keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat dinilai atau dilihat dari hasil kerjanya. Beberapa faktor yang memberi pengaruh pada kinerja pegawai antara lain budaya kerja dan etos kerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Tika,2008:120).

Peran budaya kerja dan etos kerja dalam suatu instansi dapat terlihat jelas ketika suatu organisasi dapat mencapai tujuannya secara optimal. Pegawai yang bekerja pada umumnya berasal dari berbagai etnis yang tentunya berdampak pula pada budaya kerja yang berbeda-beda. Sementara mereka diharuskan dapat bekerja sama dengan baik, mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, maka sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka. Etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Sinamo,2005).

Puskesmas Kasimbar adalah salah satu instansi pemerintah yang sangat penting peranannya dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Demi mencapai tujuan tersebut, maka Puskesmas Kasimbar diharapkan dapat mengaplikasikan budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawainya agar mereka bekerja dengan baik dan menaati semua peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pasca penelitian yang dilakukan terdapat beberapa masalah yang menjadi perhatian yaitu kinerja pegawai, budaya kerja, dan etos kerja pegawai. Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada Puskesmas Kasimbar mengungkapkan bahwa telah terjadi masalah dalam hal kinerja pegawai. Kinerja pegawainya belum maksimal, Salah satu contoh yang disampaikan bahwa sering kali target jumlah pasien yang terlayani dari jam 08.00 sampai jam 11.00 pagi, dimana biasanya jumlah pasien rata-rata 30 pasien tetapi yang terlayani hanya 20 pasien. Informasi lanjutan yang diperoleh bahwa kadang kala pegawai kurang teliti dalam memeriksa dan memberikan obat kepada pasien. Hal ini tentunya sangat berisiko akan terjadinya malapraktik. Selain itu masih banyak pegawai yang sering keluar kantor selama masih dalam jam kerja.

Selanjutnya mengungkapkan bahwa budaya kerja pegawai Puskesmas Kasimbar masih perlu ditingkatkan, hal ini terlihat masih ada pegawai yang masih kaku dalam mengartikan beberapa pekerjaan, tidak ada keterbukaan dan kerja sama antar sesama pegawai mengenai kesulitan dalam menyelesaikan tugas menambah kesulitan dalam penyelesaian. Selain itu juga menurut informasi yang saya dapatkan bahwa masih kurangnya rasa saling menghargai antar sesama rekan kerja. Pimpinan Puskesmas Kasimbar kadang tidak menghargai atas apa yang telah dikerjakan oleh bawahannya dan pada kedisiplinan pegawai terkait masalah waktu kehadiran, menurutnya masih

banyak pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu atau datang terlambat, tidak menaati peraturan yang ada seperti keluar pada jam kerja.

Terkait dengan etos kerja pegawai Puskesmas Kasimbar juga masih perlu ditingkatkan, hal ini senada dengan informasi yang disampaikan bahwa pegawai hanya menjalankan tugasnya tanpa memerhatikan kualitas dari pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pegawai tidak memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja. Selain itu terkadang beberapa pegawai yang diberikan tanggung jawab melaksanakan sebuah pekerjaan tidak melaksanakan tugasnya, sehingga beban pekerjaan hanya ditanggung atau hanya diselesaikan oleh satu orang. Sering kali juga antar sesama pegawai saling menyalahkan atas pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai menghindari tanggung jawabnya dan tidak mau menerima risiko atas kesalahan yang dilakukan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini yang terkait mengenai budaya kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai antara lain penelitian Dedi Kurniawan, Rahman Lubis, dan Muhammad Adam (2012) berjudul “pengaruh budaya dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di International Federation Red Cross Banda Aceh”, hasil penelitiannya ialah budaya kerja ada pengaruh yang dominan pada peningkatan kinerja karyawan pada International Federation Red Cross Banda Aceh sedangkan motivasi kerja pengaruhnya lebih kecil. Penelitian Raynald Karauwan, Victor Lengkong, dan Christoffel Mintardjo (2015) berjudul “pengaruh budaya organisasi, etos, dan beban kerja pada kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan”, hasilnya ialah etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja ada pengaruhnya yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian Harnida (2021) berjudul *Employee perceptions towards organizational change and leadership in the banking industry differences in perceptions of employees regarding organizational change despite their experience on different levels of change, but reveal different perceptions in a leadership aspect*. Penelitian Amelia Nani Siregar dan Tri Ratna Sari Dewi (2010) berjudul “hubungan antara motivasi dan budaya kerja pada kinerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Subang Jawa Barat”, hasil penelitiannya ialah ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja penyuluhan pertanian, kemudian untuk budaya kerja juga ada hubungan yang sangat kuat dengan kinerja penyuluhan pertanian. Penelitian Arischa Octarina berjudul “pengaruh etos dan disiplin kerja pada kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun”, hasilnya ialah etos kerja memberi pengaruh pada kinerja pegawai, kemudian untuk disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, dan ada perbedaan antara etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai negeri sipil dan pegawai honor pada Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Penelitian Richard Y. Sangki, Christoffel Kojo, dan Greis M. Sendow (2014) berjudul “lingkungan, budaya, dan semangat kerja pada kinerja karyawan out sourcing pada Grapari Telkomsel Manado”, hasilnya ialah lingkungan, budaya, dan semangat kerja ada pengaruhnya pada kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel Manado.

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kasimbar. Alasan penelitian dilakukan di Puskesmas Kasimbar ialah karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar peran budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas

2. KAJIAN LITERATUR

Budaya Kerja

Budaya kerja ialah pedoman sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap orang di lingkungan kerja. Robins dalam Tika (2006:34) menyebutkan beberapa aspek dari budaya kerja yaitu:

1. Disiplin ialah suatu pola tingkah laku yang cenderung tidak menyalahi atau menyalahi sesuatu atau taat pada aturan.
2. Keterbukaan ialah bersedia untuk memberi dan menerima informasi yang benar kepada sesama rekan kerja.
3. Saling menghargai ialah perilaku menunjukkan penghargaan terhadap sesama rekan kerja.
4. Kerja sama ialah kesediaan untuk saling membantu kepada sesama rekan kerja dalam mencapai target kerja.

Etos Kerja

Etos kerja ialah sikap semangat kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Tasmara dalam Timorita dan Octaviani (2014) ciri-ciri orang yang mempunyai sifat etos kerja yang baik dalam islam antara lain :

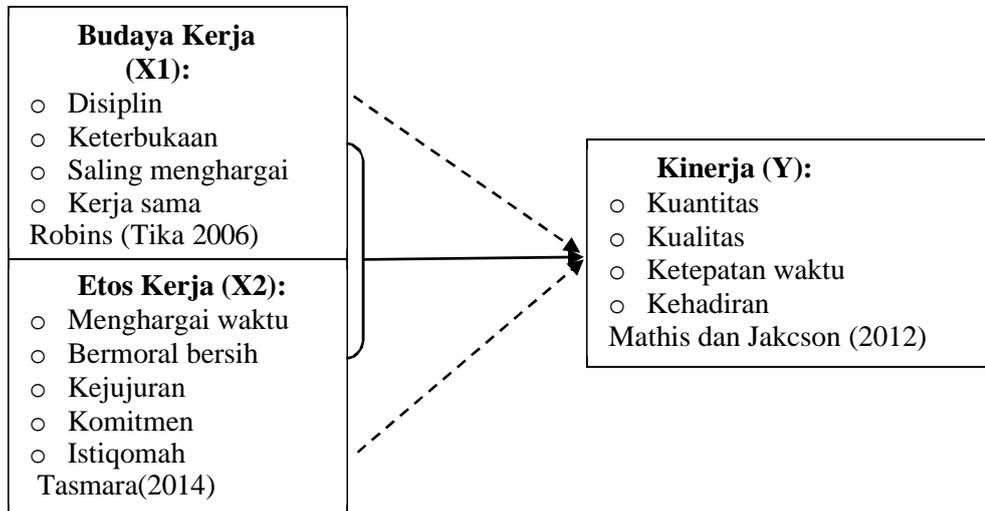
1. Menghargai waktu ialah hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
2. Bermoral bersih ialah sesuatu yang harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.
3. Kejujuran ialah bagian penting yang harus dijunjung tinggi oleh setiap orang yang bekerja.
4. Komitmen ialah kesungguhan dan keuletan seorang pegawai dalam bekerja.
5. Istiqomah (konsisten) dalam bekerja menunjukkan upaya maksimal yang dilakukan oleh setiap orang dalam bekerja setiap harinya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa aspek mengenai kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:378) yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

Dengan demikian maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian deskriptif kausal yang berusaha untuk mengevaluasi pengaruh dari variabel budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini ialah di Puskesmas Kasimbar yang bertempat di Jalan Trans Sulawesi Ds. Kasimbar, Kec. Kasimbar, Kab. Parigi Moutong, Sulawesi Tengah.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data ialah data kuantitatif ialah data yang berbentuk angka, dan data kualitatif ialah data yang berbentuk kata atau kalimat. Sementara sumber data yang digunakan ialah data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari responden seperti observasi dan wawancara, dan data sekunder ialah data yang diperoleh secara tidak langsung seperti berupa informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

Populasi dan Sampel

Metode pengambilan sampel ialah dengan metode sampel jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). karena populasi hanya berjumlah 45 orang, maka semua pegawai dalam Puskesmas Kasimbar dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden.

Instrumen Penelitian

Untuk menguji instrumen penelitian ini, maka peneliti akan melakukan uji instrumen terlebih dahulu pada UPTD Puskesmas Sienjo Kabupaten Parigi Moutong dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yaitu untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Teknik Analisis Data

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

Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat empat jenis uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda antara variabel Kinerja Pegawai dengan variabel Budaya kerja dan Etos Kerja dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah dengan bantuan SPSS 25,0. Persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket : Y = Kinerja Pegawai

X1 = Budaya Kerja

X2 = Etos Kerja

α = Konstanta

b₁.b₂ = Koefisien regresi masing-masing variabel

e = Tingkat kesalahan

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

1. Jika nilai sig $F < \alpha = 0.05$ artinya seluruh variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig $F > \alpha = 0,05$ artinya seluruh variabel X berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Jika nilai sig $t < \alpha = 0.05$ artinya masing-masing variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig $t > \alpha = 0,05$ artinya masing-masing variabel X secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Budaya Kerja X ₁	,378	,153	,331	2,465	,018
Etos Kerja X ₂	,408	,151	,362	2,701	,010
Konstanta	= 0,917		F Hitung = 9,550		
R	= 0,559 ^a		Sig. F = 0,000		
R Square	= 0,313		t Tabel = 2,016		
Ajusted R Square	= 0,280		α = 0,05		

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2019

Dari tabel 1 bentuk persamaan regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 0.917 + 0,378 X_1 + 0,408 X_2$$

Nilai persamaan regresi diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0.917, artinya jika budaya kerja dan etos kerja bernilai 0 atau tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 0,917 atau 91,7%.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X₁) sebesar 0,378, artinya setiap 1% perubahan budaya kerja yang dilakukan oleh puskesmas kasimbar terhadap setiap pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai puskesmas kasimbar sebesar 37,8% dengan demikian semakin baik atau tinggi budaya kerja yang diberikan kepada pegawai puskesmas kasimbar akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.
3. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja (X₂) sebesar 0,408, artinya setiap 1% perubahan etos kerja maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai puskesmas kasimbar sebesar 40,8%, jadi dengan semakin tinggi etos kerja puskesmas kasimbar maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,559 menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 55,9%. Artinya kinerja pegawai puskesmas kasimbar memiliki hubungan yang erat dengan budaya kerja dan etos kerja.
5. Nilai R square (R²) = 0,313. Artinya sebesar 31,3% besarnya pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya yaitu sebesar 68,7% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

Tabel 2 Hasil Uji F (Serempak)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	3,165	2	1,582	9,550	,000 ^b
Residual	6,959	42	,166		
Total	10,124	44			

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh sig F yaitu 0,000, artinya nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai yang disyaratkan yaitu $\alpha = 0,05$ dengan tingkat kepercayaan 95%. Maka dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel budaya kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

	Model	T	Sig
	(Constant)	1,196	0,238
1	X ₁	2,465	0,018
	X ₂	2,701	0,010

Berdasarkan tabel 3 di atas hasil uji T pengujian variabel (X₁, X₂) terhadap Y dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis X₁ terhadap Y
 Dari hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya kerja (X₁) adalah $0,018 < \alpha = 0,05$ dengan kata lain variabel budaya kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Hasil pengujian hipotesis X₂ terhadap Y
 Dari hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai signifikansi variabel etos kerja (X₂) adalah $0,010 < \alpha = 0,05$ dengan kata lain variabel etos kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Peran Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0,313 yang bermakna bahwa sebesar 31,3% variabel budaya kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa apabila budaya kerja dan etos kerja pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai di Puskesmas Kasimbar juga akan meningkat.

Peran Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,378 yang bermakna bahwa sebesar 37,8% variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar. Pengaruh

variabel budaya kerja ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, dan Muhammad Adam (2012) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja pegawai akan tercapai bila disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama dijadikan sebagai sebuah kebiasaan yang dilakukan setiap hari dalam bekerja oleh pegawai di Puskesmas Kasimbar. Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pegawai, peraturan yang berlaku dan nilai-nilai yang dihayati oleh seorang pegawai merupakan pembentuk perilaku berorganisasi (Ndahara, 2003:25). Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka kebiasaan-kebiasaan pegawai harus sesuai dengan peraturan yang dilaksanakan dengan penuh penghayatan.

Peran Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,408 yang bermakna bahwa sebesar 40,8% variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong, dan Christoffel Mintardjo (2015) bahwa etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sinamo (2005:32) memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati. Pegawai yang ingin merasakan kesuksesan dalam pekerjaan haruslah pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi. Bila etos kerja seorang pegawai rendah maka ia akan beranggapan bahwa pekerjaan ini hanya membebani sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak akan berkualitas begitu pula dengan hasil pekerjaannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka diperoleh kesimpulan mengenai peran budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar adalah sebagai berikut :

1. Variabel budaya kerja dan etos kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar.
2. Variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar.
3. Variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Masukan bagi pegawai Puskesmas Kasimbar yaitu agar tetap mempertahankan etos kerja yang ada ditempat kerja seperti penyelesaian tugas merupakan prioritas utama karena terbukti memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kasimbar.
2. Untuk indikator budaya kerja masih perlu ditingkatkan karena memiliki nilai koefisien regresi terendah. Oleh karena itu budaya kerja yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas Kasimbar harus terus ditingkatkan agar pegawai tetap

menghasilkan kinerja yang tinggi. Semakin baik budaya kerja maka akan menaikkan kinerja pegawai Puskesmas Kasimbar.

3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

6. REFERENSI

- Harnida, (2019). Employee perceptions towards organizational change and leadership in the banking industry. *Banks and Bank Systems. Business Perspectives Ltd.* 14(3), 113-120
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Ndaraha, Taliziduhu, (2005), *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Jakarta: Institut Ilmu Pemerintahan.
- Sinamo, J.H. (2005), *Dealapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta : Institut Darma Mahardika
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Prabundu, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Tika, H. Moh. Pabundu, Drs. M.M, (2008), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Yulianty, Timorita Rahmawati dan Octaviani, Mega. 2014. Pengaruh Agama dan Budaya Terhadap Etos kerja Pebisnis Muslim Suku Bugis Di Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara. *Jurnal, Millah*. Vol. XIII, No.2, Agustus 2014. Prodi Ekonomi Islam FIAI UII.