

**PENGARUH BUDAYA KERJA, ETOS KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

**AKMAL ARDIANSYAH SAMITA
NIM : 10110138**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH BUDAYA KERJA, ETOS KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

**AKMAL ARDIANSYAH SAMITA
NIM : 10110138**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH BUDAYA KERJA, ETOS KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

**AKMAL ARDIANSYAH SAMITA
NIM : 10110138**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA KERJA, ETOS KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

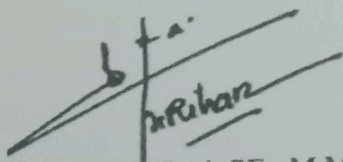
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

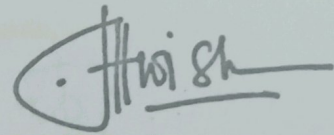
Nama : AKMAL ARDIANSYAH SAMITA
NIM : 10110138

Menyetujui

Pembimbing Pertama,


Rihan Hafizni, SE., M.M.
NIDN. 1006097604 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,


Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Idran Ilyas, MM.
NIDN. 1007036603 / Lektor



PERNYATAAN

Nama : Akmal Ardiansyah Samita
NIM : 10110138
Tahun Angkatan : 2010
Program Studi/Jenjang : Manajemen / Strata 1 (satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Juni 2019

Penyusun

Akmal Ardiansyah Samita
NIM : 10110138

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA, ETOS KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BINTAN

Akmal Ardiansyah S. 10110138. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang. akmalbps@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, dan studi pustaka yang dilakukan secara sistematis. Sampel pada penelitian ini 30 orang pegawai. Pengolahan data menggunakan program komputer SPSS versi 21.0. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi

Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan pengujian secara Parsial ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel budaya kerja (X1), etos kerja (X2), dan beban kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari variabel budaya kerja yang memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,772 > 2,056$), kemudian variabel etos kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,548 > 2,056$), dan variabel beban kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,783 > 2,056$). Berdasarkan pengujian simultan ternyata hasil penelitian menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 115,294, nilai F_{tabel} sebesar karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($115,294 > 3,37$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan.

Hasil pengujian determinasi (R^2) menunjukkan diperoleh nilai adjusted R square koefisien determinasinya = 0,922 (92,2%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja memberi sumbangan pengaruh kepada variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 92.2% sedangkan sisanya 7.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya kerja, etos kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai

Dosen Pembimbing 1 : Rihan Hafizni, SE, M.M

Dosen Pembimbing 2 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK CULTURE, WORK ETHIC, AND WORKLOAD TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN STATISTICS OF BINTAN REGENCY

Akmal Ardiansyah S. 10110138. *Management*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) of Tanjungpinang *Development*. akmalbps@ymail.com

This study aims to determine the influence between work culture, work ethic, and workload to performance employees in statistics of bintan regency. The type of research used is associative research is research that aims to determine the relationship between two variables or more.

The research method used in this study using questionnaire method, and literature study conducted systematically. The sample in this study 89orang employees. Data processing using computer program SPSS version 21.0. This research has fulfilled the requirements of validity and reliability. Data analysis used in this research is classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis test and coefficient analysis of determination

The result of this research is based on Partial test. The result of this research shows that work culture (X1), work ethic (X2), and workload (X3) have significant influence to the performance, it can be seen from work culture variable $t_{count} > t_{table}$ ($3.772 > 2.056$), then the work ethic variable has a value $t_{count} > t_{table}$ ($13.548 > 2.056$), and the workload variable has the value of $t_{count} > t_{table}$ the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.783 > 2.056$). Based on the simultaneous test, the result of the research shows that the value of F_{count} is 115.294, the F_{table} value is equal to the value of $F_{count} > F_{table}$ ($115.294 > 3.37$) so it can be concluded that the independent variables (work culture, work ethic, and workload) together influence the performance of employees in Statistics of Bintan Regency.

The test results of determination (R²) obtained showed adjusted R square determination coefficient = 0.922 (92.2%). These figures show that the independent variables work culture, work ethic, and work load contribute influence to the dependent variable performance of employees to 92.2% while the remaining 7.8% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work culture, work ethic, workload, and performance of employees

Supervisor 1 : Rihan Hafizni, SE, M.M

Supervisor 2 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA KERJA, ETOS KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BINTAN”** dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun dengan semangat dan harapan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ekonomi. Skripsi ini merupakan sebagian kecil dari puluhan ribu karya yang diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini mendapat bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun spiritual. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE.M.Ak. Ak, CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.M.Si.Ak,CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Ibu Rihan Hafizni, SE, M.M. selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan arahan dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku sekretaris Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Kepada Kepala BPS Kabupaten Bintan, Kepala Seksi serta para pegawai yang tidak bisa disebut satu persatu. Terima kasih atas izin dan kerjasamanya dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini
7. Untuk kedua orang tua tercinta Bapak Syamsudin dan Ibu Ratna Juita yang telah memberikan dorongan dan do'a, sehingga usaha-usaha yang telah penulis lakukan mendapatkan ridho dari Allah SWT.
8. Untuk Istri tercinta Tri Retno P yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan do'a serta untuk kedua malaikat kecil tersayang Alya Rizqia R. dan Raffasyah AF yang telah menjadi penyemangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk rekan-rekan seperjuangan S1 Manajemen dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, masukan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demikian kata pengantar ini penulis sampaikan, penulis mohon maaf sebesar besarnya apabila ada kata-kata yang kurang berkenan di hati pembaca, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun ke arah yang lebih baik.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Tanjungpinang, Juni 2019

Penulis,

Akmal Ardiansyah Samita

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
Kata pengantar	vii
Daftar isi.....	ix
Daftar tabel.....	xiv
Daftar gambar.....	xv
Daftar lampiran	xvi
Abstrak	xvii
<i>Abstract</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber	

	Daya Manusia	9
2.1.2	Budaya Kerja.....	11
2.1.2.1	Definisi Budaya Kerja	11
2.1.2.2	Jenis-jenis Budaya Kerja	12
2.1.2.3	Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	14
2.1.2.4	Terbentuknya Budaya Kerja	15
2.1.2.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	15
2.1.2.6	Indikator Budaya Kerja.....	19
2.1.2.7	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	22
2.1.3	Etos Kerja.....	23
2.1.3.1	Definisi Etos Kerja.....	23
2.1.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja....	24
2.1.3.3	Ciri-ciri Etos Kerja.....	27
2.1.3.4	Indikator Etos Kerja.....	27
2.1.3.5	Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
2.1.4	Beban Kerja.....	29
2.1.4.1	Definisi Beban Kerja	29
2.1.4.2	Aspek Beban Kerja	30
2.1.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	31
2.1.4.4	Penghitungan Beban Kerja	32
2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Beban Kerja	36
2.1.4.6	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai	36
2.1.5	Kinerja Pegawai	37
2.1.5.1	Definisi Kinerja.....	37
2.1.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	39
2.1.5.3	Penilaian Kinerja dan Indikator Kinerja	40
2.2	Kerangka Pemikiran	43

2.3 Hipotesis	44
2.4 Penelitian Terdahulu	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	48
3.2 Jenis Data.....	48
3.2.1 Data Primer	48
3.2.2 Data Sekunder	48
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.3.1 Kuesioner	49
3.3.2 Studi Pustaka.....	49
3.4 Populasi Dan Sampling.....	50
3.4.1 Populasi.....	50
3.4.2 Sampling	50
3.5 Definisi Operasional Variabel	51
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	53
3.7 Teknik Analisis Data	54
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	54
3.7.1.1 Uji Validitas.....	54
3.7.1.2 Uji Reabilitas	55
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	55
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	55
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	56
3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas	57
3.7.2.4 Uji Autokorelasi.....	57
3.7.3 Analisis Regresi Berganda	58
3.7.4 Pengujian Hipotesis.....	59
3.7.4.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	59
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	60
3.7.5 Uji Determinasi (R^2)	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
4.1.1	Sejarah Singkat Badan Pusat Statistik	62
4.1.2	Visi dan Misi Badan Pusat Statistik.....	65
4.1.2.1	Visi.....	65
4.1.2.2	Misi	66
4.1.2.3	Nilai-Nilai Inti Badan Pusat Statistik.....	66
4.1.3	Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan	67
4.1.4	Deskripsi Jabatan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan	67
4.2	Karakteristik Responden.....	69
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
4.3	Deskriptif Tanggapan Responden.....	71
4.3.1	Variabel Busaya Kerja	72
4.3.2	Variabel Etos Kerja.....	75
4.3.3	Variabel Beban Kerja.....	78
4.3.4	Variabel Kinerja Pegawai	81
4.4	Teknik Analisa Data	84
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	85
4.4.1.1	Uji Validitas	85
4.4.1.2	Uji Reabilitas	86
4.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	87
4.4.2.1	Uji Normalitas.....	87
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas.....	88
4.4.2.3	Uji Heterokedastisitas	89
4.4.2.4	Uji Autokorelasi.....	90
4.4.3	Analisis Regresi Linier Berganda	91
4.4.4	Uji Hipotesis	92
4.4.4.1	Uji T Atau Uji Parsial	92

4.4.4.2 Uji F Atau Uji Simultan	94
4.4.5 Uji Determinasi (R^2)	95
4.5 Pembahasan.....	96
4.5.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	96
4.5.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	96
4.5.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	97
4.5.4 Pengaruh Budaya Kerja, Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	97

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	JudulTabel	Hal
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	54
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
4.4	Tanggapan Responden Terhadap Budaya Kerja.....	74
4.5	Tanggapan responden Terhadap Etos Kerja	77
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja.....	81
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	84
4.8	Pengujian Validitas Variabel Penelitian	87
4.9	Pengujian Reabilitas Variabel Penelitian.....	89
4.10	Uji Multikolinearitas.....	91
4.11	Uji Autokorelasi.....	93
4.12	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
4.13	Uji Parsial (Uji-t)	95
4.14	Uji Simultan (Uji-f).....	97
4.15	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	98

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
2.1	Hubungan Antara Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.2	Kerangka Pemikiran.....	45
4.1	Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan.....	69
4.2	Uji Normalitas Histogram	90
4.3	Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual	90
4.4	Uji Heterokedastisitas	92

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Karakteristik Responden
- Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data SPSS
- Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia didalam kehidupannya disibukkan dengan persaingan di berbagai aspek tak terkecuali persaingan antar sumber daya manusia. Dunia seakan menjadikan manusia sebagai suatu produk olahan yang bisa didaur ulang. Artinya bahwa kemampuan manusia secara fisik maupun secara pikir dipertaruhkan untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Berbagai pendidikan, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk dapat menumbuhkan Sumber Daya Manusia (SDM), yang berkualitas dan dapat bersaing.

Kemajuan teknologi saat ini masih belum mampu menggeser posisi manusia sebagai sumber utama dalam segala aktivitas kehidupan. Dalam pengambilan data dibutuhkan teknologi atau alat yang canggih. Dikarenakan pekerjaan yang cukup berat dan membutuhkan teknologi agar dapat memudahkan pengambilan data secara berkualitas, tepat, dan akurat. Akan tetapi dibutuhkan manusia yang berkompeten dan ahli dibidangnya agar pekerjaan tetap terlaksana dengan baik. Serta dapat mengurangi kesalahan pada saat melakukan pekerjaan didalam mengambil keputusan. Salah satu lembaga non departemen yang sesuai dengan bidang ini yaitu Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bintan, yang tentunya menjadi objek tulisan Ini.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bintan memiliki beberapa seksi yang menjadi fokus pelayanannya yaitu Kepala Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan, Sub bagian Tata Usaha, Seksi Statistik Sosial, Seksi Statistik Distribusi, Seksi Statistik Produksi, Seksi Statistik Neraca Wilayah dan Analisis, dan Seksi Integrasi Pengolahan Data Statistik. Kantor yang berlokasi di Kabupaten Bintan ini mempunyai pegawai sebanyak 20 laki-laki dan 10 perempuan. Dari tiga puluh orang tersebut, sembilan orang diantaranya mewakili setiap kecamatan di Kabupaten Bintan yang dinamakan Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yang menjadi ujung tombak dalam setiap kegiatan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan. Namun di Kabupaten Bintan terdapat sepuluh kecamatan, yang artinya terdapat satu kekosongan Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yaitu di Kecamatan Mantang.

Badan Pusat Statistik memiliki peran yaitu menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Hal ini sesuai dengan visi Badan Pusat Statistik yaitu “Sebagai Pelopor Data Statistik Terpercaya Untuk Semua”. Dengan salah satu misinya yaitu “Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan”. Sehingga untuk mewujudkan visi dan misi tersebut sangat dibutuhkan kinerja pegawai yang baik dalam bekerja.

Pendataan statistik sangatlah penting untuk pembangunan, bahkan menjadi kegiatan utama dan yang paling vital, dan juga selalu menjadi perhatian serius bagi pemerintah dan masyarakat. Hal ini tentunya menjadi sebuah beban kerja yang terbilang berat. Namun demikian kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama yang baik sangat dibutuhkan di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan agar mampu meringankan beban kerja. Kinerja pegawai yang baik juga

sangatlah dibutuhkan agar menghasilkan data yang berkualitas dan terpercaya bagi semua konsumen data. Jika BPS memiliki kinerja pegawai yang baik maka akan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi baik saat pengumpulan data di lapangan maupun saat proses analisis data yang dihasilkan. Hal ini akan berbanding terbalik jika kinerja pegawainya rendah, maka akan kesulitan dalam menghadapi kendala yang terjadi dilingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (Suriansyah, 2015) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik membuat kesediaan para pegawai untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Tika (Asyrori, 2014) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai akan tercipta hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam hal ini pegawai di BPS Kabupaten Bintan dalam melaksanakan pekerjaannya sering diselipkan tugas-tugas yang sifatnya mendesak dengan jadwal pelaksanaan yang relatif singkat dan tumpang tindih. Koordinasi antara sesama pegawai sangat diperlukan demi terselesaikannya tugas-tugas yang diberikan, namun dalam beberapa kondisi ada pegawai yang kurang melakukan koordinasi antar sesama pegawai sehingga sering terjadi kesalahpahaman yang menyebabkan terkendalanya dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Menurut Sinamo (2011), peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang pegawai adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungan kerjanya. Di BPS Kabupaten bintang sendiri telah menerapkan sistem absensi secara *online*, diharapkan agar seluruh pegawai meningkatkan kesadaran disiplin dalam kehadiran. Namun kenyataannya masih sering terjadi keterlambatan kehadiran pegawai dengan alasan lokasi kantor yang dianggap cukup jauh dari tempat tinggal pegawai. Keterlambatan ini akan berdampak pada jumlah jam kerja yang berkurang sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan hari itu juga menjadi tertunda.

Selain itu beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Pierce (Ruth, 2012), beban kerja yang tinggi juga merupakan penyebab kurang senangnya pegawai terhadap pekerjaannya hingga akhirnya berubah menjadi kelelahan kerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja pegawai yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut menjadi salah satu kendala bagi BPS Kabupaten Bintang karena selama ini pegawai menganggap jumlah pekerjaan yang dilimpahkan tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada di BPS Kabupaten Bintang, hal ini juga menyebabkan pegawai tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dikhawatirkan akan mengganggu kinerja pegawainya dan berdampak pada kualitas data yang akan dihasilkan.

Faktor-faktor tersebut yang akan menjadi fokus utama pada penelitian ini. Dengan tugas dan tanggung jawab besar yang mereka pegang, membuat

peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berusaha merumuskan masalah yang ingin di teliti agar tidak menyulitkan dalam pengumpulan data yang diperlukan. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan?
4. Apakah budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat statistik Kabupaten Bintan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta sebagai acuan atau bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang membahas masalah yang sama.

1.4.2 Kegunaan praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan pertimbangan dalam kebijakan dan untuk menetapkan langkah selanjutnya serta dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan skripsi ini diajukan 5 bab yang diawali dengan hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan memudahkan para pembaca memahami, bahkan lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan dibahas teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, budaya kerja, etos kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan yang dimiliki relevansi yang akan dipakai sebagai acuan berbagai masalah yang telah diketengahkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan, jenis penelitian dan jenis data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian dan analisis data hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia atau potensi suatu organisasi bukan merupakan hal yang mudah, perlu disiapkan unsure yang membangun sehingga mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi bidang lainnya dalam organisasi (Yani, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Bangun (2012) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari dua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah aset dengan sistem terintegrasi yang terdiri dari aktivitas-aktivitas sumber daya manusia berupa pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa

dan pengelolaan secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) sebagai berikut :

1 Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2 Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3 Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4 Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5 Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6 Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7 Kompensasi

Kompensasi (*compentation*) adalah proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8 Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9 Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar, mereka tetap mau bekerja sama sampai dengan pensiun.

10 Kedisiplinan

11 Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

12 Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiunan dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Budaya Kerja

2.1.2.1. Definisi Budaya Kerja

Menurut Schein (2014) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Selanjutnya budaya kerja menurut Aldri Frinaldi (2014) suatu dasar yang terlihat maupun tidak terlihat dalam diri seseorang dipandang dari perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap orang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh dan dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya

Dalam buku Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama “(Departemen Agama RI Inspektorat Jenderal, 2009) yang berhubungan dengan pengertian budaya kerja merupakan cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja apparatus Negara dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang

menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja.

Pada buku “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 39, 2012), budaya kerja dipahamkan sebagai *culture set*. Secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Aktualisasi budaya kerja antara lain dapat dilihat pada hal-hal berikut:

- a. Pemahaman terhadap makna bekerja
- b. Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan
- c. Sikap terhadap lingkungan pekerjaan
- d. Sikap terhadap waktu
- e. Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja
- f. Etos kerja, dan
- g. Perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan

2.1.2.2 Jenis-jenis Budaya Kerja

Adapun jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya menurut Tika (2008) adalah :

Berdasarkan Proses Informasi Budaya kerja berdasarkan proses informasi terdiri dari :

a. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak). Universitas Sumatera Utara

b. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

c. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi)

Sedangkan jenis budaya kerja berdasarkan tujuannya, yaitu :

a. Budaya organisasi perusahaan.

b. Budaya organisasi publik.

c. Budaya organisasi sosial.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Menurut Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2012) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun manfaat budaya kerja bagi instansi berdasarkan Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2012) antara lain:

- a. Meningkatkan kerja sama antarindividu, antarkelompok dan antar unit kerja;
- b. Meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerjasama yang baik antarindividu, antarkelompok dan antarunit kerja;
- c. Mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi;
- d. Memperlancar komunikasi dan hubungan kerja;
- e. Menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
- f. Mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural; dan
- g. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreativitas pegawai.

2.1.2.4 Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja yang dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya itu sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan. Dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja adalah diri kita sendiri (Arinda, 2013)

Di Indonesia terdapat perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar Universitas Sumatera Utara budaya yang dianut masyarakat atau bangsa yang bersangkutan. Perilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktifitas dan atau pekerjaan seseorang.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja Arinda (2013) adalah kebersamaan dan intensitas.

a. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan

kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

b. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku Tika (2008) menyatakan adalah 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut :

a. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

b. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

c. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

c. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

d. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

e. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan

sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan/karyawan dalam suatu perusahaan.

f. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

g. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat.

h. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

i. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri. Untuk dapat menentukan karakteristik budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan kriteria ukuran. Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik perusahaan yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja.

2.1.2.6 Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki indikator-indikator yang terbagi menjadi dua indikator yaitu indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja. Indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya menurut Schein dalam Taliziduhu Ndraha (2012) adalah:

1. Mau menerima arahan pimpinan;
2. Senang menerima tanggung jawab kerja;
3. Kerja sebagai ibadah;
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas;
5. Dapat mengatasi kendala kerja; dan
6. Dapat menyusun laporan kerja.

Kemudian indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja menurut Taliziduhu Ndraha (2012) adalah:

1. Disiplin kerja;
2. Jujur dalam kerja;
3. Komitmen kerja;
4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan;
5. Kerjasama dengan rekan kerja; dan
6. Mengevaluasi pekerjaan.

Adapun indikator-indikator menurut Taliziduhu Ndraha (2012) yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimnang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bias berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin

pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun dilembaga pemerintah.

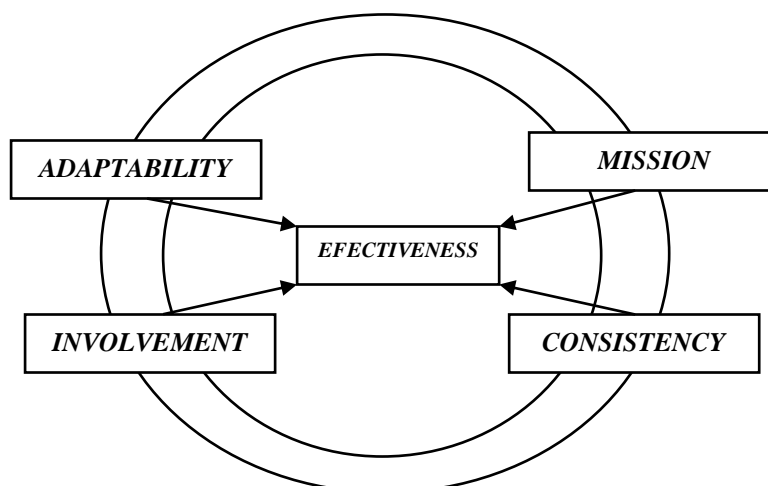
3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan, nilai harus menampakkan diri melalui media atau encorder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja, jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

2.1.2.7 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan tentunya sangat dipengaruhi oleh budaya kerja manusia. Harus disadari pula bahwa budaya erat kaitannya dengan manusia. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana karyawan memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja kerjanya yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan karyawan. Makin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu makin kuat budaya tersebut. Menurut Wolsely dan Campbell orang yang terlatih dalam budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan baru dan fakta baru, memecahkan permasalahan secara mandiri, berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi dan sosialnya.

Gambar 2.1
Hubungan Antara Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber: (Tika, 2008)

2.1.3 Etos Kerja

2.1.3.1 Definisi Etos Kerja

Etos menurut kamus besar Bahasa Indonesia bermakna semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Istilah *Ethos* dalam kamus Bahasa Inggris yang diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Definisi lain menurut Mathis & Jackson dikutip dalam (Arinda, 2013) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Kesimpulannya yaitu etos kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu secara optimal.

Menurut Chong dan Tai (Wiraman, 2012) etos kerja adalah mengenai ide yang menekankan individualism atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan. Yousef mengatakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang berharga.

Dari berbagai pengertian etos kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu konsep kerja seorang pegawai yang tercermin pada perilakunya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, jujur, mau bekerja sama, dan sebagainya. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor adalah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu. Menurut (Sinamo, 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah:

a. Motivasi

Motivasi biasa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Maslow yang dikutip oleh Siagian yaitu bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan: 1). Kebutuhan fisiologika, 2) kebutuhan keamanan, 3) kebutuhan social, 4) kebutuhan prestise, dan 5) aktualisasi diri. Kelima kebutuhan ini bias membentuk etos kerja pada setiap pegawai, dimana ketika seluruh

kebutuhannya dipenuhi, diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung bahwa motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja.

b. Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasikerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai. Kegunaan penilaian menurut Hasibuan berguna untuk perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan, antara lain:

- 1) Sebagai dasar mengambil keputusan, hal ini digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, biaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indicator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.

c. Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap pegawai untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa pegawai tidak memiliki etos kerja yang baik.

d. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

f. Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam merealisasikan tujuan pelayanan. Fungsi pembinaan adalah agar pegawai melakukan tugas sesuai dengan usahan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.3 Ciri-ciri Etos Kerja

Etos kerja berhubungan dengan perilaku kerja, setiap karyawan memiliki perasaan atau sikap terhadap kerja yang dilakukan dan sikap tersebut tidak sama setiap pegawai, ketidaksamaan tersebut mengakibatkan pencapaian hasil yang berbeda. Etos kerja adalah segala ilmu kebaikan dan keburukan didalam hidup manusia yang merupakan pertimbangan perbuatan melakukan perbuatan kerja seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan bahwa kerja itu ibadah, dengan ciri-ciri sebagai berikut yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, memiliki jiwa wirausaha, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, menjalin komunikasi (Tasmara). Dikutip dalam (Suriansyah, 2015)

2.1.3.4 Indikator Etos Kerja

Menurut Siregar (Marsyaf ,2017), indikator etos kerja sebagai berikut:

1. Kesadaran, yaitu keadaan mengerti akan pekerjaannya
2. Semangat, yaitu keinginan untuk bekerja
3. Kemauan, yaitu apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja

4. Komitmen, yaitu perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan
5. Inisiatif, yaitu usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja
6. Produktif, yaitu banyak menghasilkan sesuatu bagi organisasi
7. Peningkatan, yaitu proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya
8. Wawasan, yaitu konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

Sedangkan indikator etos kerja yang professional menurut Sinamo (2011) adalah:

1. Kerja adalah rahmat: harus bekerja tulus penuh syukur
2. Kerja adalah amanah: harus bekerja penuh dengan integritas
3. Kerja adalah panggilan: harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab
4. Kerja adalah aktualisasi: harus bekerja penuh semangat
5. Kerja adalah ibadah: harus bekerja serius penuh pengabdian
6. Kerja adalah seni: harus bekerja kreatif penuh suka cita
7. Kerja adalah kehormatan: harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan
8. Kerja adalah pelayanan: harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

2.1.3.5 Hubungan Antara Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja didalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada didalam perusahaan termasuk didalamnya cara berpikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada diperusahaan.

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat kerja dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya menurut Chaplin (Saleha,2016). Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dari kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki seseorang atau kelompok masyarakat akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Permendagri (2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan

merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto). Kesimpulannya beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang diterima berdasarkan pada suatu jabatan atau unit kerja dalam organisasi.

Menurut Munandar, beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Sedangkan Menurut Moekijat, beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Sehingga beban kerja dapat diartikan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

2.1.4.2 Aspek Beban Kerja

Menurut Munandar (Monika, 2014), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

- a. Beban kerja sebagai tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- b. Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

1. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

2. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
3. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.4.4 Penghitungan Beban Kerja

Menurut Nursalam (2011) cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut:

1. *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu.

Pada metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a. Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b. Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja

- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d. Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (Muchlisin Riadi, 2018), dimensi yang menyebabkan terjadinya beban kerja pada seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*).
Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan maksimal dari seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tention*).
2. Waktu yang terdesak atau terbatas (*Time Urgency*).
Waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal-hal yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan. Apabila pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru maka kemungkinan besar akan terjadi kesalahan dan dapat merugikan.
3. Sitem pengawasan yang tidak efisien (*Poor Quality of Supervisor*).
System pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidaktenangan bagi pegawai dalam bekerja karena salah satu harapan karyawan dalam memenuhi kebutuhan kerjanya adalah adanya bimbingan dan pengawasan yang baik dan objektif dari atasan.
4. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*).

Akibat dari system pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya lebih besar akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

5. Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficelent performance feedback*).
Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Misalnya mendapatkan pujian atau kenaikan gaji ketika bekerja dengan baik.
6. Ketidakjelasan peran (*Role Ambigulty*).
Agar menghasilkan performa yang baik, pegawai perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Ketidakjelasan peran dapat dikarenakan informasi yang tidak lengkap dan ketidaksesuaian status kerja.
7. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*Change of Any Type*).
Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidakstabilan pada situasi kerja. Perubahan dilingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan.
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (*Interpersonal and Intergroup Conflict*).

Perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua pihak. Dampak negative peselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja.

9. Suasana politik yang tidak aman (*Insecure Political Climate*).

Ketidakstabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kestabilan perubahan-perubahan dan ekonomi.

10. Frustrasi (*Frustration*).

Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik yang berdampak pada terhambatnya usaha mencapai tujuan. Misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja. Hal ini akan menimbulkan stress apabila berlangsung terus-menerus.

11. Perbedaan nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*Differences between company's and employee's value*).

Kebijakan organisasi sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya organisasi lebih berorientasi pada keuntungan. Sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan Putra (2012), indikator-indikator beban kerja meliputi:

1. Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan.

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tidak terduga. Seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.6 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Pierce dalam Ruth Chaterina (2012), beban kerja yang tinggi merupakan penyebab kurang senangnya pegawai terhadap pekerjaannya hingga akhirnya berubah menjadi kelelahan kerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja pegawai yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hubungan beban kerja dan kinerja adalah kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah menurut Nachreiner (Ruth Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, dapat mengakibatkan pegawai tidak bekerja dengan baik dan optimal.

Tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja seorang pegawai. Apabila beban

kerjanya terlalu rendah, kemampuan yang ada dalam diri pegawai tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar. Dengan demikian variasi tugas bagi seorang pegawai hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain, sebab apabila seorang pegawai dibebani tugas yang berbeda jenis tidak akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik menurut Robin (Ruth Chaterina, 2012).

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Definisi Kinerja

Definisi atau pengertian kinerja menurut para ahli dapat diuraikan berikut ini:

- a. Hasibuan (2010 : 134), mengartikan kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan, dikutip (Suriansyah, 2015)
- b. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis dikutip dalam jurnal Mahmud, 2008).
- c. Anwar Prabu Mangkunegara (2010), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dikutip dalam (Suriansyah, 2015)

- d. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
- e. Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich) dikutip dalam (Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, 2017)
- f. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn) dikutip dalam (Poerwanda, 2017)
- g. Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*Ability=A*), motivasi (*motivation=M*) dan kesempatan (*Opportunity=O*) atau Kinerja = $f(A \times M \times O)$; artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins) dikutip dalam, (Rian Oztary Hardiansyah, 2017)
- h. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasibuan (2010 : 87) dikutip dalam (Suriansyah, 2015)

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.1.5.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam (Sugiyono, 2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau

keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- e. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- f. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja dan Indikator Kinerja

Penilaian kinerja sebuah organisasi itu sangat perlu baik pada proses maupun hasil, baik pada karyawan maupun bagi organisasi, dalam hal ini adalah

organisasi pemerintah daerah guna mengetahui apakah kinerja yang dilakukan karyawan itu sudah memenuhi harapan atau sebaliknya, sehingga dengan penilaian tersebut dapat diketahui dan ditingkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja karyawan, maka harus ada pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja mencakup indikator-indikator pencapaian kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis mencoba memaparkan pendapat para ahli tentang indikator kinerja.

Menurut Riduwan dikutip dalam (Suriansyah, 2015) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Inisiatif mencari langkah yang terbaik Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- b. Menguasai Job Description Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.
- c. Hasil yang dicapai Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

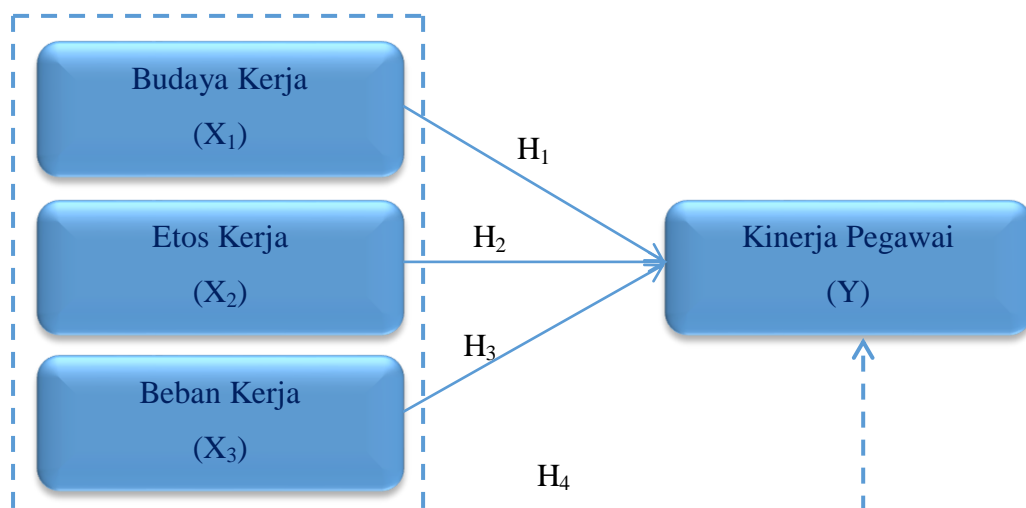
- d. Tingkat kemampuan kerjasama Kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.
- e. Ketelitian Ketelitian yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya.
- f. Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah Adanya kesesuaian antara tugas yang diberikan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dapat menentukan kinerja karyawan.
- g. Tingkat kualitas hasil kerja Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.
- h. Tingkat ketepatan penyelesaian kerja Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- i. Tingkat kuantitas hasil kerja Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian hasil sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individual maupun secara kelompok, dengan

asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik pula.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai pengaruh budaya kerja, etos kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan. Dimana setiap variable independent yaitu budaya kerja (X_1), etos kerja (X_2), beban kerja (X_3) terhadap variable dependen kinerja pegawai (Y)

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2018)

Keterangan :

- Parsial adalah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
- - - → Simultan adalah pengaruh secara bersama atau keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.3 Hipotesis

(Juliandi, 2013) menyatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah yakni, jawaban sementara terhadap hal-hal yang ditanyakan pada rumusan masalah. Hipotesis disebut sementara karena jawaban sebenarnya belum dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan peneliti.

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Budaya kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan.

H₂ : Etos kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan.

H₃ : Beban kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten bintan.

H₄ : Budaya kerja, etos kerja dan beban kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten bintan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Karauwan & Mintardjo (2015) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Serta beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Budaya organisasi merupakan variabel yang terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

(Rian Hardiansyah, 2017) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

(Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, 2017), dengan judul Pengaruh Budaya Kerja, kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan

Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). Pada pengujian struktural yang melihat hubungan antar variabel, dari semua variabel yang mempengaruhi variable independent, yang paling besar koefisiennya adalah variable Komitmen dengan angka koefisien 0,637. Ini berarti Komitmen menjadi variabel yang sangat dominan untuk dijadikan sebagai variable utama bagi peningkatan Kinerja kantor BPKS Sabang, dibandingkan variabel lain yang memiliki angka koefisien lebih kecil.

Penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al. (2011) dengan judul *Workload and Performance of Employees*. Berdasarkan literatur yang tersedia dan penelitian sebelumnya kita dapat mengatakan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk beban kerja berkinerja tinggi pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka untuk mengatasi stres. Beban kerja tinggi yang luas dan beban kerja yang sangat rendah berkorelasi dengan kinerja rendah. Ini adalah tugas pemimpin untuk menciptakan budaya dalam organisasi, di mana terdapat korelasi produktivitas kerja yang optimal. Jika seorang individu memiliki beban kerja rendah dalam kaitannya dengan kemampuannya, ia berada di bawah pemanfaatan dan beban kerjanya harus dinaikkan ke tingkat yang sesuai. Ini akan memberi kepuasan bagi individu dan organisasi juga akan mendapatkan produksi optimal. Sebaliknya jika beban kerja tinggi, adalah tugas pemimpin untuk mengurangi tingkat beban kerja ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Smrita Simha et al. (2010) dengan judul *Impact Of Work Culture On Motivation And Performance Level Of Employees In Private Sector Companies*. Hasil regresi menunjukkan bahwa berbagai jenis budaya kerja berdampak pada tingkat motivasi dan oleh karena itu, organisasi

perlu memelihara dan mengembangkan hak jenis budaya dalam organisasi untuk menumbuhkan tingkat motivasi karyawan bekerja di organisasi. Tujuannya bukan hanya untuk bertahan hidup, tetapi juga untuk menang, makmur, dan mencapai sesuatu yang jauh lebih luas dan lebih besar daripada sekadar bertahan hidup. Hasil analisis menunjukkan bahwa sektor swasta didominasi oleh budaya otokratis sedangkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa 76,3% variasi dalam pengaruh budaya pada kinerja disebabkan oleh budaya teknokratis dan kewirausahaan. Jadi, organisasi harus berusaha untuk mempromosikan teknokratis atau kewirausahaan kebudayaan sebagai yang dominan, sedangkan korelasi juga menunjukkan bahwa teknokratik budaya memiliki korelasi yang tinggi dengan perencanaan karir, pengambilan keputusan partisipatif, penanganan ganti rugi, inovasi, otonomi, dll, dibandingkan dengan kewirausahaan budaya. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk memperkuat budaya teknokratis mereka dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan mereka di manajemen menengah. Organisasi yang mampu memanfaatkan dan memaksimalkan kinerja manusia secara optimal memiliki keunggulan kompetitif dibanding yang lain.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus Istijanto (Sunyoto 2011). Data primer yang digunakan penulis adalah data yang diperoleh langsung oleh penulis dengan memberikan pertanyaan berupa kuesioner secara langsung dengan para pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan.

3.2.2 Data Sekunder

Data skunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi keperustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik (BPS) Sunyoto (2011). Data skunder yang penulis peroleh yaitu Data

pegawai, lokasi penelitian, struktur organisasi, dan data mengenai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah aktivitas yang menggunakan proposal sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Data yang diperlukan untuk eksploratif, pengujian hipotesis, dan bahan dasar hasil penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.3.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Ferdinand dikutip dalam (Suriansyah, 2015) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan budaya kerja, etos kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai.

3.3.2 Studi Pustaka

Dalam studi perpustakaan dilakukan untuk mencari dan mempelajari materi yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan dengan memahami, mengutip teori-teori dari sejumlah *literatur*, baik buku, jurnal, maupun karya tulis lainnya yang dapat mendukung dalam penelitian yang dilakukan.

Pengukur data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut (Sugiyono, 2014) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju skor 5
2. S : Setuju skor 4
3. KS : Kurang setuju skor 3
3. TS : Tidak setuju skor 2
4. STS : Sangat tidak setuju skor 1

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian Ferdinand, Dikutip dalam (Suriansyah, 2015) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan yang berjumlah 30 orang.

3.4.2 Sampling

Menurut Sugiono (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik probability sampling yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiono (2014) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan

peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Karena jumlah populasi kecil dan peneliti masih memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak populasi, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Setelah variable-variabel didefinisikan dan diklasifikasikan, maka variable-variabel tersebut perlu di definisikan secara operasional. Definisi operasional variable perlu disusun karena nantinya definisi operasional itu akan menunjuk alat pengambilan data mana yang cocok untuk dipergunakan. Menurut (Narbuko & Achmad, 2015) definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi).

Konsep yang dapat diamati adalah merupakan hal yang sangat penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain, selain peneliti sendiri untuk dilaksanakan, juga agar orang lain dapat melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variable Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Juliandi, 2013) Dalam penelitian ini adalah terdapat tiga variable bebas yaitu budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas (Juliandi, 2013). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Kerja (X1)	Budaya kerja merupakan pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap orang atau kelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan (Aldri, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Kedisiplinan 3. Bekerja keras 4. Saling membantu 5. Berdedikasi 6. Bertanggungjawab
Etos kerja (X2)	Etos kerja adalah perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan dan fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja (Sinamo, 2011).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran 2. Semangat 3. Kemauan 4. Komitmen 5. Inisiatif 6. Produktif
Beban kerja (X3)	Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang diterima berdasarkan pada suatu jabatan atau unit kerja dalam organisasi (Permendagri, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggungjawab yang diberikan (Anwar P.M, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Penggunaan waktu bekerja 5. Inisiatif pegawai 6. Pengetahuan atas pekerjaan dan keterampilan

Sumber: Data Sekunder yang diolah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dengan adanya pengolahan data kita dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan dengan demikian hasil penelitian akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan computer dengan program SPSS versi 24.0. Menurut Sunyoto (2011) analisis kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu peneliti dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh.

Didalam penelitian diperlukan kegiatan-kegiatan pengolahan data agar mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Pengolahan data menurut Narbuko & Achmadi (2015) adalah :

- 1 *Editing*. Mengedit adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuan dari editing adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin.
- 2 *Coding*. koding adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden ke dalam kategori-kategori. Biasanya klasifikasi dilakukan dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.
- 3 *Tabulasi*. Tabulasi adalah pekerjaan membuat tabel. Jawaban-jawaban yang sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukkan dalam tabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2009) Untuk menguji validitas alat ukur terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus Pearson Product Moment adalah:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi Product Moment.

N = Jumlah Individu dalam sampel.

X = Angka mentah untuk variable X .

Y = Angka mentah untuk variable Y .

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang (Sugiyono, 2009) Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ini akan dibantu dengan program SPSS melalui uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \times \left[1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} : Nilai Realibitas

$\sum S^2$: Jumlah Varians Skor Tiap-tiap Item

S^2 : Varians Total

k : Jumlah Item

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

1. Metode Grafik

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

2. Metode statistik One Sample Kolmogorov Smirnov

Uji One Sample Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Dalam situasi terjadi multikolinearitas dalam sebuah model regresi berganda, maka nilai koefisien beta dari sebuah variabel bebas atau variabel *predictor* dapat berubah secara dramatis apabila ada penambahan atau pengurangan variabel bebas di dalam model.

Oleh karena itu, multikolinearitas tidak mengurangi kekuatan prediksi secara simultan, namun mempengaruhi nilai prediksi dari sebuah variabel bebas. Nilai prediksi sebuah variabel bebas disini adalah koefisien beta. Oleh karena itu, sering kali kita bisa mendeteksi adanya multikolinearitas dengan adanya nilai standar error yang besar dari sebuah variabel bebas dalam model regresi.

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

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

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

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

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Deteksi adanya autokorelasi dengan melihat besaran Durbin Watson yang secara umum dapat diambil patokan. Santosa (Sunyoto (2011)

Menurut Priyatno (2012) Pengambilan keputusan pada Uji Durbin Watson sebagai berikut:

1. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
 2. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.7.3 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$y = \alpha_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- y : Kinerja Pegawai
 x_1 : Budaya Kerja
 x_2 : Etos Kerja
 x_3 : Beban Kerja
 α_0 : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

ε : Kemungkinan error

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

Berikut uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Statistik Parametrik

Statistik parametrik dalam pengujian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Berikut statistik yang digunakan dalam penelitian ini:

3.7.4.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dapat menerangkan variabel dependen.

Cara melakukan uji t menurut (Ghozali, 2011) adalah sebagai berikut:

- a. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0) :
 - (i) Apabila signifikansi > 0.05 maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_1

- (ii) Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_1

Nilai Signifikan penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan data dengan SPSS pada tabel *Coefficient* dalam kolom Sig.

- b. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel:
 - (i). Apabila nilai statistik t hitung $<$ nilai statistik tabel, maka H_0 diterima
 - (ii). Apabila nilai statistik t hitung $>$ nilai statistik tabel, maka H_0 ditolak

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

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

Ketentuannya yaitu:

- (i). Jika Sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
- (ii). Jika sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.7.5 Uji Determinasi (R^2)

R square menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persen. yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R square* merupakan *R square* yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua

variabel independen Priyatno (2012). Karena dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel dependen yaitu budaya kerja, etos kerja, dan beban kerja maka uji koefisien determinasi akan dilihat nilai *Adjusted R square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldri Frinaldi. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Humanus*, 13(2), 180–192.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24036/jh.v13i2.4727>
- Arinda, D. T. (2013). Studi tentang budaya kerja pegawai di lingkungan badan kepegawaian daerah kutai kartanegara, 1(3), 962–976.
- Aziz, J., Ejaz, W., Jaffari, A. R., Raza, S. N., Shah, S. S. H., & Ul-Haq, I. (2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(5), 256–267. Retrieved from http://ezproxy.net.ucf.edu/login?url=http://search.proquest.com/docview/904423968?accountid=10003%5Cnhttp://sfx.fcla.edu/ucf?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ:abiglobal&atitle=Workload+and+Performance
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiyanto, E. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Departemen Agama RI Inspektorat Jenderal. (2009). Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama.
- Ghozali, I. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Bisnis*.

Bandung: Cita pustaka Media Perintis.

Karauwan, R., & Mintardjo, V. P. K. L. C. (2015). Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1196–1207.

Mahmud, S. (2008). *Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada PT.Astra International di Semarang*, (2011).

Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ndraha Taliziduhu. (2012). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta:PT. Rineke Cipta.

Nursalam. (2011). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pedoman Skripsi, Tesis, Dan Instrumen Penelitian Keperawatan* (Edisi 2). Jakarta: Salemba Medika.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 39. (2012). *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*.

Permendagri. (2013). *Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*, 53(9), 1689–1699.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Poerwandan, T. A. Y. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta*.

Rian Oztary Hardiansyah. (2017). *Pengaruh Etos Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum*

Kota Magelang).

- Schein, E. H. (2014). National and Occupational Culture Factors in Safety Culture, 7. Retrieved from [https://gnsn.iaea.org/NSNI/SC/WS_GSC/National and Occupational Culture Factors in Safety Culture_Prof Edgar H Schein.pdf](https://gnsn.iaea.org/NSNI/SC/WS_GSC/National%20and%20Occupational%20Culture%20Factors%20in%20Safety%20Culture_Prof%20Edgar%20H%20Schein.pdf)
- Shahrul Nizam bin Salahudina, Mohd Nur Ruzainy bin Alwia, Siti Sarah binti Baharuddina, S. S. binti H. (2016). The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance. *International Conference on Business and Economics*, 710–716. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.08.100>
- Sinamo. (2011). *Sains, Etos Kerja Profesional Kerja*. Jakarta: Istitute Darma.
- Soleman, A. (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor usia dengan pendekatan recommended weighy (Limit)*.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriansyah. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(1), 104–113.
- Tika, p. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi aksara.
- Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, S. C. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan

Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas*, 1(1), 59–69.

CURICULUM VITAE



Nama : Akmal Ardiansyah Samita
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Talu, 07 Agustus 1987
Status : Menikah
Agama : Islam
Email : akmalbps@ymail.com
Alamat : Kp. Mekar Sari Rt 03/ Rw 08, Pinang Kencana
Pekerjaan : PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bintan
Pendidikan : - SD Negeri 021 Bukit Bestari-Tanjungpinang
- MTs Negeri Kota Tanjungpinang
- MAN Kota Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang