

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA SUMBER
DAYA MANUSIA UPTD PUSKESWAN, RUMAH POTONG HEWAN DAN
PASAR HEWAN PADA DINAS PERTANIAN PERIKANAN DAN PANGAN
KABUPATEN SEMARANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai derajat Magister**

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh:

**Muhammad Hidayat
NIM: 20402200096**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA SUMBER
DAYA MANUSIA UPTD PUSKESWAN, RUMAH POTONG HEWAN DAN
PASAR HEWAN PADA DINAS PERTANIAN PERIKANAN DAN PANGAN
KABUPATEN SEMARANG**

Disusun Oleh :

Muhammad Hidayat
NIM: 20402200096

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan Sidang Panitia Ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Januari 2025

Pembimbing,



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si
NIK. 210491028

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA SUMBER
DAYA MANUSIA UPTD PUSKESWAN, RUMAH POTONG HEWAN DAN
PASAR HEWAN PADA DINAS PERTANIAN PERIKANAN DAN PANGAN
KABUPATEN SEMARANG**

Disusun Oleh :

**Muhammad Hidayat
NIM: 20402200096**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 17 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I


Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK. 210491028


Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si
NIK. 210490020

Penguji II


Dr. Budhi Cahyono, SE., M.Si
NIK. 210492030

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Tanggal, Januari 2025

Ketua Program Pasca Sarjana


Prof. Dr. Ibnu Hajar, SE., M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Hidayat
NIM : 20402200096
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK. 210491028

Semarang, 15 Januari 2025

Saya yang menyatakan



Muhammad Hidayat
NIM. 20402200096

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Hidayat
NIM : 20402200096
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA UPTD PUSKESWAN, RUMAH POTONG
HEWAN DAN PASAR HEWAN PADA DINAS PERTANIAN PERIKANAN
DAN PANGAN KABUPATEN SEMARANG**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Sultan Agung.

Semarang, 15 Januari 2025
Saya yang menyatakan



Muhammad Hidayat
NIM. 20402200096

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dan kinerja pegawai UPTD puskesmas, rumah pemotongan hewan dan pasar hewan. Metode penentuan lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sebanyak 80 pegawai UPTD puskesmas, rumah potong hewan dan pasar hewan dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan bantuan kuesioner pendekatan uji hipotesis menggunakan SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai UPTD puskesmas, rumah potong hewan dan pasar hewan

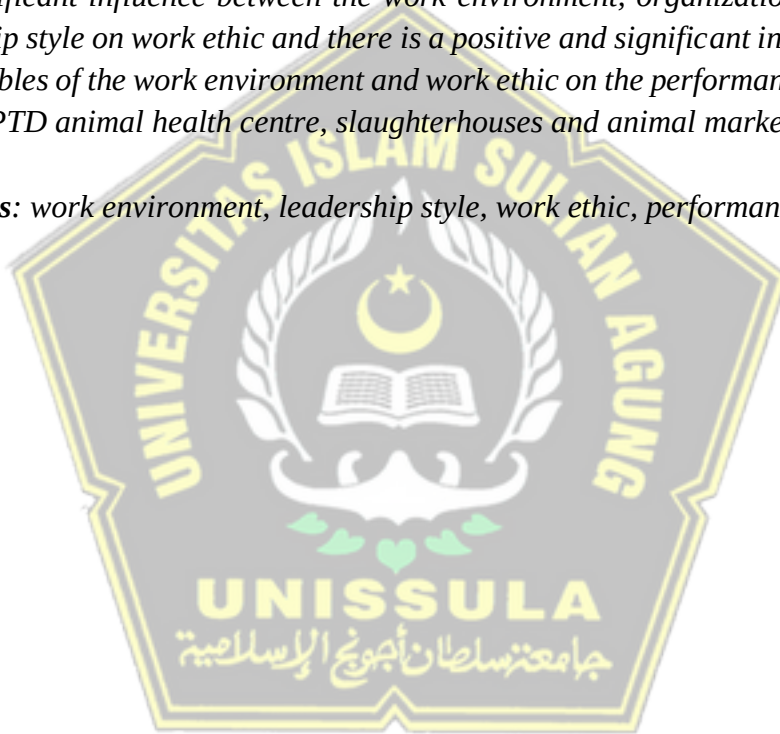
Kata Kunci : lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja, kinerja



ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment, organizational culture and leadership style on the work ethic and performance of employees of the UPTD Puskesmas, slaughterhouses and animal markets. The location determination method used in this study was purposive sampling. A total of 80 employees of the UPTD animal health centre, slaughterhouses and animal markets were used as respondents in this study. The data collection technique used a questionnaire with a hypothesis testing approach using SEM-PLS. The results of this study are that there is a positive and significant influence between the work environment, organizational culture and leadership style on work ethic and there is a positive and significant influence between the variables of the work environment and work ethic on the performance of employees of the UPTD animal health centre, slaughterhouses and animal markets

Keywords: *work environment, leadership style, work ethic, performance*



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat-Nya penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang”. Dalam penyelesaian laporan tesis ini tidak lepas dari Do’a keluarga kecilku serta bimbingan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak yang mendukung, terutama Dosen Pembimbing dan keluarga. Untuk itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Syukur alhamdulillah kehadirat Allah SWT yang telah memberikan ridhonya dengan segala kemudahan yang telah diberikan.
2. Kepada keluargaku orang tua, istri dan anak-anakku terima kasih telah memberikan dukungan dan pengertiannya sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan baik.
3. Prof. Dr. Ibnu Hajar, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu, mengarahkan dan memberikan motivasi, serta nasehat yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun dengan baik.
4. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Bapak Prof. Dr. Ibnu Hajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen serta Ibu Siti Sumiati selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada saya atas penyelesaian penelitian ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan seluruh ilmu kepada saya selama masa perkuliahan berlangsung.
7. Seluruh staf Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang terbaik.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan MM dan sahabat-sahabat saya yang tidak dapat disebutkan, penulis ucapkan terima kasih telah memberikan dukungan sehingga penulis telah mampu menyelesaikan tesis ini.

Peneliti menyampaikan permohonan maaf apabila dalam penyusunan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat kepada pembacanya.

Semarang, 15 Januari 2025

Saya yang menyatakan

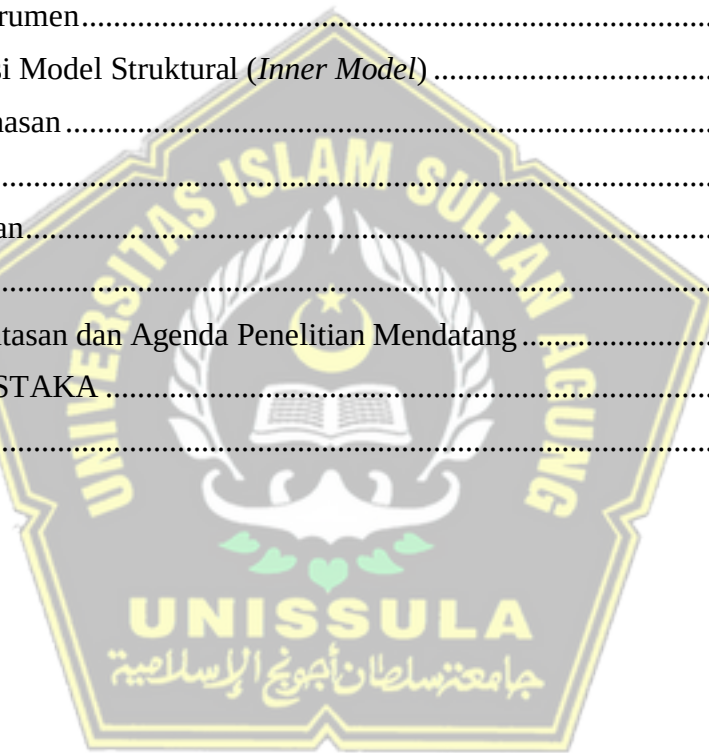


Muhammad Hidayat
NIM. 20402200096

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR ILUSTRASI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
2.1. Etos Kerja	10
2.2. Budaya Organisasi.....	20
2.3. Lingkungan Kerja	25
2.4. Gaya Kepemimpinan	29
2.5. Kinerja	41
2.6. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis.....	44
2.7. Model Empirik Penelitian.....	48
BAB III.....	50
3.1. Jenis Penelitian	50
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.3. Populasi	51

3.4. Sumber Data	51
3.5. Variabel dan Indikator Penelitian.....	52
3.6. Teknik Analisis Data	53
BAB IV	57
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	57
4.2. Deskripsi Responden Penelitian	59
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.4. Uji Instrumen.....	69
4.5. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	75
4.6. Pembahasan	79
BAB V.....	85
5.1. Simpulan.....	85
5.2. Saran.....	87
5.3. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang	88
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	91



DAFTAR ILUSTRASI

Ilustrasi 2.1 Studi Model Penelitian	28
Ilustrasi 4.1 Hasil Proses <i>Bootstrapping</i>	52

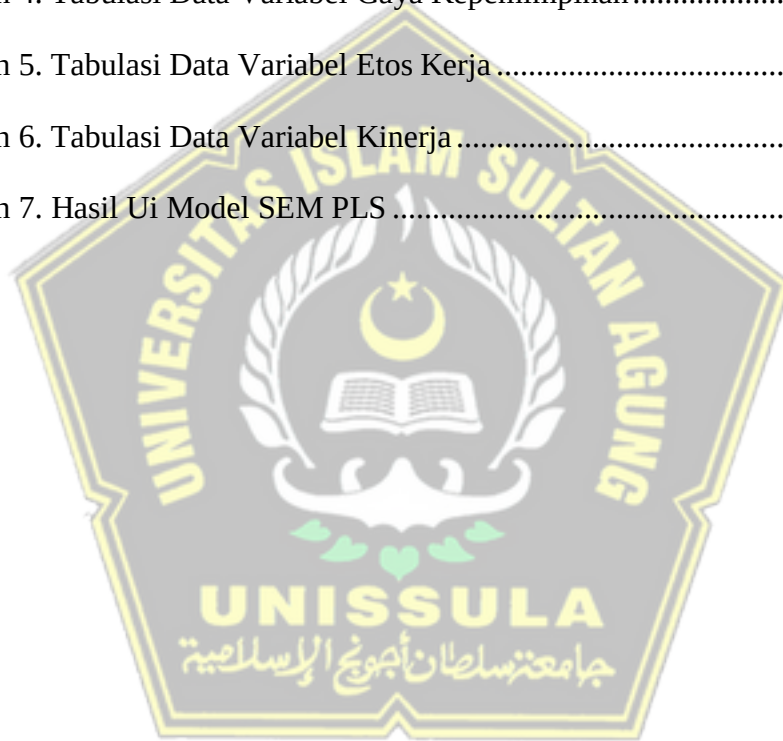


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	30
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.5 Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	41
Tabel 4.6 Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	42
Tabel 4.7 Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	43
Tabel 4.8 Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Etos Kerja.....	44
Tabel 4.9 Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja.....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja.....	50
Tabel 4.15 Hasil Nilai Uji AVE.....	51
Tabel 4.16 Nilai <i>R Square</i> Model SEM PLS	53
Tabel 4.17 Uji Model Antar Variabel	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	69
Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	73
Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi.....	78
Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan.....	83
Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Etos Kerja.....	88
Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja.....	93
Lampiran 7. Hasil Uji Model SEM PLS.....	101



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia profesional yang semakin kompleks dan dinamis, etos kerja memainkan peran penting dalam menentukan kesuksesan individu maupun organisasi. Perubahan teknologi, peningkatan persaingan global, serta kebutuhan akan efisiensi yang lebih tinggi menuntut tenaga kerja untuk memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan etos kerja yang kuat. Etos kerja adalah dasar yang mendorong setiap individu untuk bekerja dengan semangat, integritas, tanggung jawab, serta dedikasi yang tinggi (Hadiansyah dan Yannwar, 2015).

Seiring perkembangan zaman, tuntutan terhadap produktivitas dan kualitas kerja semakin meningkat. Perusahaan tidak hanya mencari tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memprioritaskan mereka yang memiliki sikap kerja positif, seperti disiplin, proaktif, serta mampu berkolaborasi dengan baik (Butarbutar *et al.*, 2021). Hal ini penting karena etos kerja yang kuat berdampak langsung pada kinerja individu dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Indonesia, seperti banyak negara lainnya, menghadapi tantangan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mampu bersaing di tingkat global. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah membangun dan memperkuat etos kerja (Zebua, 2021). Budaya kerja yang positif dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif,

meningkatkan motivasi, serta membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya (Bawelle dan Sepang, 2016; Herdiansyah, 2017).

Selain etos kerja dari pegawai suatu perusahaan atau instansi kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Di era persaingan global yang semakin ketat, organisasi tidak hanya dituntut untuk mengembangkan produk dan layanan berkualitas tinggi, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, hingga *turnover* yang tinggi.

Penelitian Ahmad *et al*, (2022) telah menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di lingkungan yang nyaman dan mendukung cenderung lebih produktif dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik agar dapat memaksimalkan potensi karyawan serta mencapai hasil yang optimal. Peran strategis lingkungan kerja dalam membentuk kinerja karyawan dan bagaimana faktor-faktor lingkungan tersebut berpengaruh terhadap keseluruhan dinamika organisasi (Tantri dan Saluy, 2019).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang berkembang dalam suatu perusahaan dan menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas serta berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi menciptakan identitas unik bagi perusahaan dan mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, serta bertindak dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Budaya ini terbentuk dari

sejarah perusahaan, visi dan misi, gaya kepemimpinan, serta interaksi di antara anggota organisasi.

Peran budaya organisasi dalam kesuksesan perusahaan semakin mendapat perhatian di era modern (Rijanto dan Mukaram, 2018). Budaya yang kuat dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memupuk motivasi karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas (Hadju dan Adam, 2019). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak selaras dapat menimbulkan konflik internal, ketidakpuasan karyawan, serta menurunkan performa organisasi secara keseluruhan (Asrul *et al.*, 2019).

Budaya organisasi yang positif tidak hanya mampu meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi tim, menciptakan inovasi, dan membangun reputasi perusahaan yang baik di mata *public* (Arianty, 2014). Hal ini sangat penting, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, di mana keunggulan kompetitif sering kali ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan merupakan bagian dari unit teknis dibawah naungan Dinas Pertanian Perikanan Dan Pangan Kabupaten Semarang. Tugas utamanya yaitu mengkoordinasikan unit-unit usaha milik pemerintah daerah di Kabupaten Semarang. Lingkungan kerja yang ada dari masing-masing unit ini sangat beragam dan majemuk sehingga memicu beberapa permasalahan dan kesenjangan antar pegawainya.

Kurangnya komunikasi antar pegawai maupun terhadap atasan dapat menimbulkan permasalahan demikian juga dengan tidak adanya perhatian dari pimpinan terhadap pegawainya dapat menurunkan kinerja dan etos kerja masing-masing pegawai. Hasil penelitian Fridayana dan Yulianthini (2016) menyebutkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Peternakan di Buleleng dipengaruhi oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dan semangat pegawainya. Selain kinerja etos kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan semakin buruk lingkungan kerja maka etos kerja pegawainya akan rendah (Wanebbriyanti, 2022).

Sumber daya manusia yang bekerja pada UPTD pasar hewan, puskesmas, dan rumah potong hewan dapat dikatakan masih belum memahami budaya organisasi dengan baik, hal ini juga masih terlihat dari tidak atau kurang dipahaminya tujuan organisasi. Karena masih rendahnya pemahaman tersebut sehingga para pegawai mudah terpengaruh budaya negatif dari luar. Pengaruh yang akan terjadi dari rendahnya kesadaran tentang budaya organisasi menurut Asi (2021); Datau *et al.*, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak akan pernah mampu dipahami dengan baik oleh para pegawai jika mereka tidak memiliki etos kerja yang baik serta tidak adanya kepemimpinan yang tegas dari pimpinan instansi. Menurut Maytari *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja selalu berjalan beriringan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan atau instansi.

Etos kerja yang selama ini ada serta mengakar pada sumber daya manusia di UPTD baik Puskesmas, Rumah Potong Hewan maupun Pasar Hewan umumnya masih sama yaitu terkait adanya hubungan yang kurang baik antar rekan kerja serta

mengeluahkan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya sendiri. Adanya permasalahan SDM tentang etos kerja tersebut berakibat terhadap kinerja masing-masing pegawai. Kinerja pegawai jika dilihat dari etos kerjanya masih sangat rendah, demikian juga dengan kedisiplinan pegawai. Menurut penelitian Romadon (2023) menunjukkan bahwa kedisiplinan berkorelasi positif dengan kinerja, kinerja yang baik pasti didukung oleh kedisiplinan yang tinggi. Hal selaras juga dikatakan oleh Ampaueleung (2023) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa etos kerja berhubungan dengan kedisiplinan pekerja, pekerja yang memiliki kedisiplinan tinggi pasti memiliki etos kerja yang baik dan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan kondisi dan permasalahan yang dipaparkan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait sumberdaya manusia dan ingin menganalisis lebih dalam tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dan kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*reserach gap*) yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dan kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja dan kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja dan kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja dan kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.
4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dan kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang. Tujuan khusus dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja terhadap etos kerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan

Kabupaten Semarang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara budaya organisasi terhadap etos kerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kineja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara etos kerja terhadap

kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang keduanya dapat memberi dampak yang baik terhadap kemajuan dunia pendidikan serta pemangku kebijakan untuk meningkatkan kinerjanya.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi tentang lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dan kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Pertanian, Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang digunakan sebagai tambahan informasi untuk meningkatkan pemahaman mengenai etos kerja dan kinerja sumber daya manusia khususnya di UPTD Pasar Hewan, Puskesmas dan Rumah Potong Hewan.
2. Bagi masyarakat, dapat menambah informasi tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap etos kerja dan kinerja.

3. Bagi peneliti lain, untuk menambah pengetahuan dan wawasan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Etos Kerja

Definisi etos kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Kata Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Tasmara, 2002). Sedangkan, istilah Inggris *Ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, atau berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, perilaku suatu kelompok masyarakat. Etos merupakan karakter dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu atau kelompok manusia. Etos juga merupakan watak, kesusilaan atau adat. Hal ini berarti, etos merupakan tata nilai yang diyakini dan menjadi aturan hidup yang lebih baik. Etos kerja diajarkan kedalam tata nilai yang diyakini, yang menjadi landasan kerja untuk mendapatkan hasil perikehidupan yang lebih baik.

Menurut Priansa (2016) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Menurut Lawu *et al* (2019) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Somantri (2019) etos kerja menunjukkan bahwa

antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia. Menurut Ginting (2016) etos kerja semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad perilaku konkret di dunia kerja. Selanjutnya, menurut Busro (2017) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.

Berdasarkan beberapa pengertian etos kerja yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja merupakan bentuk dasar dari sebuah perilaku, sikap, kepribadian, watak, karakter yang dimiliki oleh seseorang yang dinilai positif untuk menjalankan pekerjaan diperusahaan yang bisa berbentuk sebagai suatu semangat kerja.

2.1.1. Karakteristik Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Adapun tiga karakteristik utama dari etos kerja yaitu sebagai berikut:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan, dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.2. Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri (Priansa, 2016). Adapun tiga karakteristik utama dari etos kerja yaitu sebagai berikut:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan, dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian,

menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.3. Faktor-Faktor Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Berikut adalah faktor internal yang mempengaruhi etos kerja pegawai, yaitu:

1. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku, sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan.

2. Pendidikan

Pendidikan yang terbaik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

3. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi menjadi salah satu faktor bahwa etos kerja adalah kunci utama seseorang memiliki kinerja yang baik serta menjadi acuan dalam suatu instansi jika seseorang memiliki loyalitas yang tinggi.

4. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang baik dibandingkan yang berusia diatas 30 tahun.

Selanjutnya, faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja pegawai, yaitu:

1. Budaya

Sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan akan mempengaruhi kualitas etos kerja. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya.

2. Sosial Politik

Masyarakat akan terdorong untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras secara penuh dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik.

3. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Kondisi geografis mendukung mempengaruhi manusia yang ada di dalamnya untuk melakukan usaha dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut. Hal tersebut dapat memunculkan etos kerja.

4. Struktur ekonomi

Struktur ekonomi akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja, yang mana apabila Negara mendukung kemandirian bangsa dan tumbuh

kembangnya produk-produk dalam negeri akan mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

5. Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya mempunyai masyarakat yang beretos kerja tinggi. Karena, hal tersebut akan mendorong suatu Negara mencapai kesuksesan.

6. Perkembangan Bangsa Lain

Perkembangan perangkat teknologi telah mendorong banyak Negara berkembang untuk meniru etos kerja Negara lain.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Secara internal faktor yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari agama, pendidikan, motivasi, usia, jenis kelamin. Sedangkan, faktor yang mempengaruhi etos kerja secara eksternal, meliputi: budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan, serta perkembangan bangsa lain.

2.1.4. Dimensi Etos Kerja

Dalam sebuah aspek etos kerja terdapat dimensi-dimensi yang bisa menjadi acuan dalam menentukan tingkat etos kerja tersebut. Menurut Priansa (2016) mengemukakan ada delapan dimensi etos kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kerja adalah Rahmat

Segala macam jenis pekerjaan yang kita lakukan adalah rahmat dari Tuhan YME, entah itu pengusaha, pekerja kantor, atau buruh sekalipun. Semua itu kita terima dari Tuhan tanpa adanya syarat tertentu.

2. Kerja adalah Amanah

Bekerja juga merupakan sebuah titipan dari Tuhan yang harus kita lakukan dengan penuh rasa tanggung jawab serta dikerjakan dengan baik dan benar.

3. Kerja adalah Panggilan

Bekerja dengan penuh integritas adalah ciri bahwa kita telah melakukan pekerjaan yang kita anggap merupakan sebuah panggilan jiwa bagi diri kita. Kita akan bertekad dalam diri bahwa apa yang kita kerjakan adalah yang paling baik dari yang kita bisa agar merasa puas terhadap hasil kerja kita.

4. Kerja adalah Aktualisasi

Untuk mencapai hakikat manusia yang tinggi, bekerja merupakan sebuah sarana dalam menciptakan hal tersebut. Beragam pekerjaan yang ada di dunia, semuanya merupakan sebuah aktualisasi diri dari setiap orang, entah dokter, guru, atau ahli hukum sekalipun.

5. Kerja adalah Ibadah

Suatu hal yang baik jika dikerjakan dengan ikhlas akan dinilai sebagai sebuah ibadah oleh Tuhan, begitu pun dengan pekerjaan. Bekerja dengan ikhlas akan membawa kita kepada sebuah ibadah yang akan membentuk sebuah bakti dan ketakwaan terhadap Tuhan YME.

6. Kerja adalah Seni

Bekerja hendaknya dianggap menjadi sebuah seni demi mencapai titik bahagia saat melakukan pekerjaan tersebut seperti saat kita melakukan sebuah hobi. Dengan demikian, bekerja akan bisa dinikmati oleh seseorang jika mereka menganggap pekerjaan sebagai sebuah seni.

7. Kerja adalah Kehormatan

Sekecil apapun pekerjaan yang kita lakukan maka anggaplah itu sebagai suatu kehormatan yang harus kita jaga. Jika hal kecil bisa kita jaga kehormatannya, maka hal lain yang kehormatannya lebih besar akan mendatangi kita.

8. Kerja adalah Pelayanan

Selain untuk memenuhi kebutuhan pribadi bekerja merupakan sebuah bentuk pelayanan kita terhadap orang lain. Bekerja harus dilakukan dengan penuh kerendahan hati dan sesuai kemampuan diri.

2.1.5. Indikator Etos Kerja

Terdapat beberapa indikator menurut Salamun *et al* (2017) yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa didalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja atau berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak, dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5. Rajin

Rajin adalah seseorang yang bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan terciptanya kebiasaan karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian dari budaya itu sendiri adalah hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat. Jika dikaitkan dengan pendekatan ilmu antropologi, berarti keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial untuk memahami lingkungan serta pengalamannya sebagai pedoman tingkah lakunya.

(Tazkia, 2017). Robbins dan Timoty (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthans (2006) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari. Dunggio (2020) Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi.

Menurut Setyorini dan Santi (2021) budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi sering digambarkan dalam arti dimiliki bersama. Dengan beberapa latar belakang yang berbeda, entah itu dari mitos-mitos, ritual-ritual, simbol-simbol atau hal yang lainnya, bisa membentuk budaya organisasi itu sendiri (Edison *et al*, 2017). Ketika sebuah organisasi memiliki sistem asumsi dasar yang jelas yang dijalankan oleh anggotanya maka dapat dikatakan sebuah organisasi tersebut telah mempunyai budaya organisasi. Budaya memiliki efek yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2012) diantaranya:

1. Budaya perusahaan berdampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam panjang.

2. Budaya perusahaan menjadi faktor penting dalam penentuan sukses dan gagalnya suatu perusahaan di masa depan.
3. Dalam jangka panjang prestasi keuangan budaya perusahaan dapat menjadi penghambat tetapi mudah untuk perkembangan budaya.

Budaya perusahaan dapat dibentuk untuk meningkatkan prestasi walaupun sulit untuk melakukan perubahan pada budaya perusahaan.

Pemahaman konsep dasar budaya secara umum di atas, selanjutnya memahami tentang budaya dalam konteks organisasi atau biasa disebut budaya organisasi (*organizational culture*). Adapun pengertian organisasi di sini lebih diarahkan dalam pengertian organisasi formal, misalnya dalam lingkup pendidikan salah satunya adalah sekolah. Dalam arti, kerja sama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dan dasar hukum struktur dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Hamam, 2011).

2.2.1. Karakteristik Budaya Organisasi

Ganyang (2018) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu:

1. Innovation and risk taking

Manajemen organisasi diharapkan memberikan arahan terhadap anggota organisasi untuk lebih aktif dan berinovasi.

2. Attention to detail

Anggota organisasi diberi motivasi untuk melakukan analisis pelaksanaan dan perencanaan secara rinci terkait pekerjaannya sehari-hari.

3. *Outcome orientation*

Manajemen organisasi focus terhadap hasil dan manfaat yang diperoleh sebagai hasil karya dari anggota organisasi.

4. *People orientation*

Setiap kebijakan dan keputusan manajemen operasi tetap memperhatikan kepentingan para anggota organisasi, empati kepada masalah yang dihadapi oleh setiap individu anggota organisasi.

5. *Team orientation*

Manajemen organisasi dapat mengoptimalkan hasil kerja tim. Kerja tim yang mewujudkan sinergi dapat lebih efektif dan efisien pada penggabungan kerja setiap individu

6. *Aggressiveness*

Manajemen organisasi memberi arahan terkait agresivitas anggota organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

7. *Stability*

Kestabilan dapat terwujud apabila anggota organisasi menjunjung tinggi nilai-nilai dan peraturan yang berlaku di organisasi.

Fungsi budaya organisasi. Menurut Robbins dan Timoty (2008), budaya organisasi membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Budaya berperan sebagai penentu batas-batas,

- b. Budaya memuat rasa identitas bagi anggota organisasi,
- c. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu,
- d. Budaya dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme sense-making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.2.2. Elemen Budaya Organisasi

Menurut Edgar Schein (1997, dalam Hariandja, 2014) budaya organisasi sebagai konteks dalam budaya kerja yang memiliki elemen-elemen saling berkaitan. Elemen-elemen budaya organisasi sebagai berikut:

1. Artefak

Merupakan hal-hal yang dapat dirasakan, didengar, dan dilihat. Jika kelompok baru dan seseorang saling berhubungan dengan budaya yang tidak dikenal. Artefak terdapat proses dan struktur organisasi yang berwujud. Seperti jasa, produk dan tingkah laku anggota lain.

2. Nilai-nilai

Meliputi sasaran, strategi-strategi organisasi, dan filosofi. Hal itu merupakan alasan-alasan anggota organisasi berkorban dalam melakukan pekerjaan.

3. Asumsi

Merupakan keyakinan anggota terhadap organisasi yang sudah terbentuk. Asumsi merupakan hal terkadang tidak diucapkan tetapi sudah dilakukan oleh anggota karena keyakinan ketepatan mereka.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis dan materi, yang berada di sekitar tempat dimana karyawan dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal (Arianto, 2013).

Secara garis besar menurut Sedarmayanti dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kejadian yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat digambarkan dengan kondisi sarana prasarana, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, maupun kebisingan. Kondisi yang ditemui di lapangan adalah kebisingan yang ditimbulkan oleh peserta didik yang dapat berpeluang mengakibatkan penurunan kinerja Guru sehingga sulit untuk menemukan titik konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja antara atasan kepada bawahan yang cenderung kaku dan kurang memahami kondisi emosional yang dirasakan oleh masing-masing individu yang ada di dalam lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2001) perusahaan atau instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan

Menurut Mangkunegara (2000), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu : 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja

itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

2.3.1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Chonstantia (2015) mengungkapkan bahwa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu hubungan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, siklus udara, serta keamanan, yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan seluruh instrumen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang menciptakan menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif agar tercapainya pekerjaan yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3. Peraturan Kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan

bagaiman pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

5. Siklus Udara

Untuk memberikan kenyamanan selama bekerja, udara di tempat kerja harus mempunyai sirkulasi yang baik. Apabila udara di tempat bekerja tidak bersirkulasi secara optimal maka akan mempercepat proses kelelahan dan mengganggu kinerja.

6. Keamanan

Lingkungan yang tidak aman sering juga dipicu oleh adanya kelalaian pengawas maupun manager dalam mengawasi. Kondisi ini harus diperhatikan karena untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman.

2.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang

termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.4. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Cara pandang mengenai isu-isu tertentu menjadi kapasitas kepemimpinan individu. Tidak bisa dipungkiri bahwa menjadi seorang pemimpin harus bertanggung jawab dan memiliki peran yang berat dan berpengaruh. Akan tetapi, setiap hal dapat diatasi jika ia menggunakan taktik dan strategi yang sesuai dengan keadaannya.

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Mulyadi (2015), Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2011), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Thoha (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang

pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh para ahli. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma

Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.

2. Inspirasi

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3. Simulasi intelektual

Menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

4. Memperhatikan staf secara individu

Menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Selain itu menurut Harahap (2015) gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh :

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan

2.4.2. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi (2015) Ada tiga macam gaya kepemimpinan antara lain :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif. Indikator gaya kepemimpinan otokratis menurut Tumbol *et al.*, (2014) yaitu

- a) Sentralisasi wewenang.

Sentralisasi wewenang merupakan pemusatan kekuasaan, wewenang dan kendali pada sejumlah manajer perusahaan di pusat atau pimpinan perusahaan.

b) Produktivitas kerja.

Ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

c) Manajemen.

Seseorang pemimpin dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan. Indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah:

- a. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
- b. Tenggang rasa
- c. Memberi kesempatan pengembangan karier bawahan
- d. Menciptakan suasana kekeluargaan
- e. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan

- f. Komunikatif dengan bawahan
- g. Partisipasif dengan bawahan
- h. Tanggap terhadap situasi

3. Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*)

Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Indikator gaya kepemimpinan kebebasan bebas menurut Tumbol *et al.*, (2014) yaitu:

a. Delegasi wewenang

Dapat diartikan sebagai pelimpahan wewenang seorang pemimpin kepada bawahannya untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu. Dalam proses ini seorang pimpinan mengalokasikan wewenang ke bawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya.

b. Tanggung jawab pekerjaan.

Sebagai pemimpin sikap tanggung jawab dan mental merupakan suatu hal yang harus diterapkan dalam setiap karakter pemimpin. Sebagai pemimpin harus siap menerima resiko yang mungkin saja terjadi pada bisnis yang sedang mereka jalankan. Dan dalam situasi seperti itulah sikap tanggung jawab tersebut sangatlah dibutuhkan dalam seorang pemimpin.

c. Kemampuan kerja.

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hasibuan (2016) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan ide, saran, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan partisipatif

Apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Indikator gaya kepemimpinan partisipatif menurut Hasibuan (2016) mengemukakan tiga indikator gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu:

- a. wewenang pimpinan tidak mutlak.
- b. keputusan dibuat bersama antara pimpinan, dan bawahan
- c. banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

3. Kepemimpinan delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Indikator kepemimpinan delegatif menurut Hasibuan (2014) yaitu :

a. Sifat

Seorang pemimpin mampu belajar dan melatih dirinya sendiri serta mampu mengajari, melatih dan memberi contoh kepada orang lain yang di pimpinnya dengan tujuan yang ingin dperoleh atau yang di inginkan yang bersifat tujuan bersama.

b. Kebiasaan

Kebiasaan yang dilakukan seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya.

c. Temperamen

Sebagai mana diartikan Cara mengendalikan emosi seorang pemimpin dalam menghadapi masalah.

d. Watak

Sebagaimana diartikan karakter seorang pemimpin kepada bawahannya dalam mengambil keputusan.

e. Kepribadian

Seorang pemimpin diharuskan memiliki kepribadian yang baik karena dapat mempengaruhi bawahannya.

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Robbins (2006) sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang membuat karyawan terpukau oleh kemampuan pemimpin yang luar biasa. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi karyawan dengan cara mengutarakan visi misi dengan jelas yang berhubungan antara masa kini dan masa depan sehingga membuat karyawan merasa tertarik untuk mengikuti. Indikator kepemimpinan kharismatik Muslim dan Sururin (2016) menjelaskan beberapa indikator dari kepemimpinan karismatik ini antara lain:

1. Para pengikutnya sangat yakin atas kebenaran yang disampaikan pemimpin;
2. Para pengikutnya menerima apapun yang disampaikan dan dilakukan pemimpin tanpa bertanya;
3. Para pengikutnya sangat menyayangi pemimpin;
4. Para pengikutnya memiliki kesadaran dalam mengikuti perintah pemimpin;
5. Pemimpin dalam upaya mencapai misi organisasi secara emosional melibatkan para pengikutnya;
6. Pemimpin berusaha agar para pengikutnya mencapai kinerja yang tinggi;

7. Para pengikut percaya bahwa pemimpin akan mampu mencapai visi dengan misi organisasinya.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari cara berpikir dengan pola lama menjadi baru dalam hal menyelesaikan masalah. Selain itu, pemimpin juga dapat membuat karyawan bergairah dalam bekerja, dan mampu membangkitkan semangat karyawan. Indikator kepemimpinan transformasional Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010) :

a. Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya

b. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin

menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

3. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan. Pemimpin transaksional menjanjikan imbalan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan pemimpin juga akan mengakui pencapaian yang diraih karyawan. Menurut Yuki (2010) indikator-indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional yaitu :

a. Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*)

Faktor ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan.

b. Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*).

Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja

belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

c. Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*)

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

4. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan visi yang realitis, menarik dan kredibel mengenai masa depan organisasi. Visi memberikan gairan yang baru untuk menuju masa depan yang lebih baik, selain itu visi juga menjadi lompatan besar ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan dan sumber daya. Kepemimpinan visioner memiliki cara dan kualitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu kemampuan mengungkapkan visi dengan perilaku tidak hanya verbal dan memiliki kemampuan memperluas visi ke berbagai konteks.

2.5. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Amirullah (2015) adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti : (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Menurut Handoko (2011), menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran terakhir departemen personalia, dan hal tersebut ialah prestasi atau pelaksanaan kerja pegawai. Selanjutnya Djameludin (2007), menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh ability atau kemampuan dan motivasi (beberapa besar seseorang merasa terdorong untuk bekerja). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

2.5.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sjafrudin dan Hubies (2017) Kinerja merupakan suatu konstrukstur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2015:78) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a) Faktor kepemimpinan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.5.2. Indikator Ukuran-Ukuran Kinerja

Menurut Marwansyah (2010) indikator atau kriteria untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah sirkulasi aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja pada komitmen kerjanya. Hal ini merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan insting dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.6. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.6.1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Lingkungan kerja dan etos kerja merupakan dua elemen penting yang saling terkait dalam menentukan kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan kondisi di mana etos kerja, atau nilai-nilai seperti ketekunan, disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan, berkembang dengan baik di kalangan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat melemahkan etos kerja, menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas.

Terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dengan etos kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial, akan memperkuat etos kerja karyawan, meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta tanggung jawab. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat

melemahkan etos kerja dan berdampak negatif pada produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong karyawan mengembangkan etos kerja yang kuat.

H 1 : Hubungan positif antara lingkungan kerja dan etos kerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang

2.6.2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan kinerja, stres, dan ketidakpuasan. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memainkan peran penting dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk berkontribusi secara optimal.

H 2 : Hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

2.6.3. Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja

Budaya organisasi dan etos kerja memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi. Budaya organisasi, yang mencerminkan nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan praktik yang diterapkan dalam suatu perusahaan, memainkan peran penting dalam membentuk dan mengarahkan perilaku karyawan, termasuk etos kerja mereka. Etos kerja, yang mencakup sikap karyawan terhadap disiplin, tanggung jawab, integritas, dan komitmen terhadap pekerjaan, sangat dipengaruhi oleh bagaimana budaya organisasi tersebut diterapkan.

H 3 : Hubungan positif antara budaya organisasi dan etos kerja sumber daya manusia UPTD Puskeswan, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang

2.6.4. Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam perusahaan, yang membentuk perilaku karyawan serta mempengaruhi bagaimana mereka bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Hubungan yang erat antara budaya organisasi dan kinerja muncul karena budaya organisasi yang kuat dapat memberikan arahan, motivasi, serta kerangka kerja yang jelas bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

H 4 : Hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang

2.6.5. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Etos kerja, yang mencakup sikap dan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, dan komitmen terhadap pekerjaan, sangat dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin mengelola, memotivasi, dan mengarahkan timnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat mendorong atau menghambat karyawan dalam mengembangkan etos kerja yang positif.

H 5 : Hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

2.6.5. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memotivasi karyawan, tetapi juga memberikan arah yang jelas, mendukung perkembangan mereka, serta mendorong produktivitas. Setiap gaya kepemimpinan membawa dampak yang berbeda terhadap perilaku dan kinerja individu serta tim dalam suatu organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan situasi organisasi dapat membantu mencapai hasil kinerja yang optimal.

H 6 : Hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

2.6.7. Hubungan Antara Etos Kerja Terhadap Kinerja

Etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Etos kerja yang tinggi mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan efisien, sehingga hasil kerja lebih optimal. Orang dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki disiplin yang kuat, datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai target, yang berkontribusi pada kinerja jangka panjang.

H 7 : Hubungan positif antara etos kerja terhadap kinerja sumber daya manusia UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

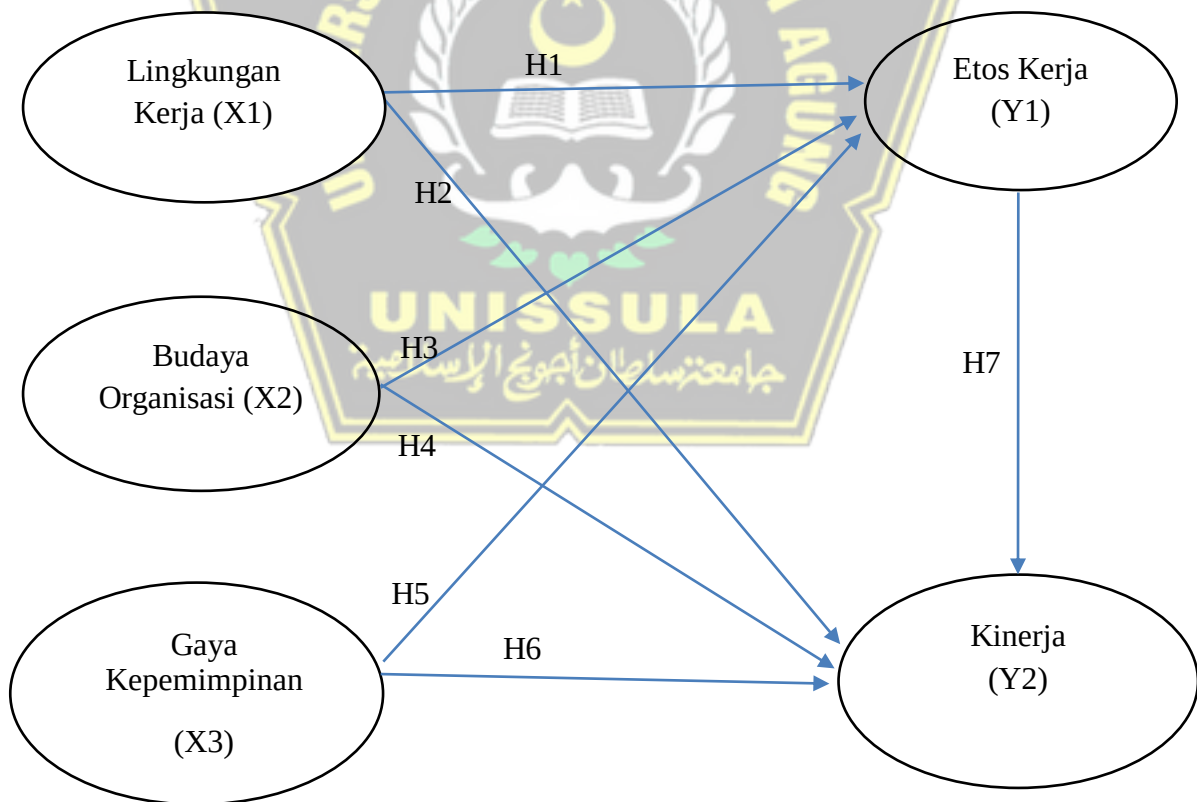
2.7. Model Empirik Penelitian

Konsep dasar dari penelitian ini adalah tidak adanya etos kerja yang baik dari masing-masing pekerja yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang pada UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Pada Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang. Sektor pangan menjadi sorotan penting karena memegang peran utama, sektor tersebut didukung oleh beberapa unit pendukung untuk membantu penyediaan dan kecukupan pangan. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan kerja dari pegawai untuk mewujudkan penyediaan pangan yang berkelanjutan. Hal tersebut dapat terlihat dari adanya kinerja yang baik disertai etos kerja yang tinggi oleh

para pegawainya. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah gambar yang memperlihatkan kerangka konsep penelitian.

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada ilustrasi 2 dimana gambar tersebut dapat menjelaskan bahwa etos kerja terhadap kinerja pegawai UPTD di pengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang baik. Sedangkan kinerja dapat dipengaruhi pula oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan pada UPTD Puskesmas, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan.

Ilustrasi 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III

MATERI DAN METODE

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penggunaan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai fakta yang terjadi terhadap hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dan kinerja. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena atau variabel secara sistematis dan terukur, dengan menggunakan data dalam bentuk angka.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) Singarimbun (1992) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat *explanation* atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel. Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Tujuan utamanya adalah untuk memahami mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini biasanya dilakukan setelah penelitian deskriptif, dengan fokus yang lebih mendalam pada mekanisme atau proses di balik suatu fenomena (Sugiyono, 2009).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskeswan, Rumah Potong Hewan dan Pasar Hewan Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan yaitu pada bulan November hingga Desember 2024.

3.3. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ghozali, 2011). Penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh pegawai UPTD puskeswan, rumah potong hewan dan pasar hewan Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang yang berjumlah 80 orang yang sekaligus sebagai responden dalam penelitian ini.

3.4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah meliputi data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data Primer, adalah data penelitian yang diperoleh dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama. Data primer diperoleh dari sumber informan

atau perorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti yakni individu berupa tanggapan terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan.

2. Data sekunder, adalah data yang dikumpulkan peneliti melalui pihak kedua atau tangan kedua. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku dan lainnya. Data sekunder ini bersumber dari hasil publikasi terkait etos kerja sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada dinas terkait.

3.5. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian ini mencakup variable dependen dan independent.

Penelitian ini menggunakan

Variabel	Indikator	Sumber Literatur
Lingkungan Kerja (X1) segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja dan yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Ini mencakup aspek fisik, sosial, psikologis, dan organisatoris yang bisa berdampak pada kenyamanan, produktivitas, kesejahteraan, serta kinerja karyawan di tempat kerja	➤ Lingkungan fisik ➤ Hubungan sosial dengan rekan kerja ➤ Fleksibilitas jam kerja dengan pekerjaan ➤ Dukungan organisasi	Arianto (2013)

Budaya Organisasi

kumpulan nilai, norma, keyakinan, kebiasaan, serta praktik yang dianut dan diterapkan oleh anggota suatu organisasi.

- Kerjasama tim
- Komunikasi yang baik
- Solidaritas dan kerjasama
- Inovasi dan adaptabilitas

Rivai (2013)

Gaya Kepemimpinan

Saling memberikan informasi kepada orang lain untuk dapat menambah pengetahuan

- Pengambilan keputusan
- Pengelolaan tim yang baik
- Kepedulian terhadap karyawan/pegawai
- Kemampuan mendelegasikan tugas

Hasibuan (2016)

Etos Kerja

Adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- Kedisiplinan
- Komitmen terhadap pekerjaan
- Kualitas pekerjaan
- Motivasi dan semangat kerja

Priansa (2016)

Kinerja

Adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

- Kualitas kerja
- Efektivitas
- Ketepatan waktu
- Kuantitas kerja

Stewart L,
Tubbs dan Sylvia
(2007)

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian dilakukan untuk menanggapi isu yang diajukan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Informasi yang terkumpul disusun dalam tabel berdasarkan setiap kategori, kemudian dianalisis secara statistik. Pendekatan yang

digunakan dalam analisis adalah *Structural Equation Modeling* (SEM), dan perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk melaksanakan analisis tersebut. Ghazali (2011) mencatat bahwa SmartPLS dianggap sebagai alat analisis yang efektif karena tidak tergantung pada banyak asumsi, memungkinkan penggunaan data yang tidak mengikuti distribusi normal multivariat (termasuk indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, dan rasio dalam model yang sama), dan tidak mensyaratkan ukuran sampel yang besar.

Estimasi parameter yang diperoleh melalui metode PLS dapat dibagi menjadi tiga kategori. Kategori pertama adalah estimasi bobot (*weight estimate*) yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua mencakup estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten, baik antar variabel laten maupun dengan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga berkaitan dengan parameter means dan lokasi (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Proses PLS menggunakan iterasi tiga tahap, di mana setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi yang berbeda. Tahap pertama menghasilkan estimasi bobot, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, sedangkan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta). Evaluasi model PLS dilakukan berdasarkan pengukuran prediksi yang memiliki sifat non-parametrik. Sebagai hasilnya, penilaian terhadap model PLS dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model.

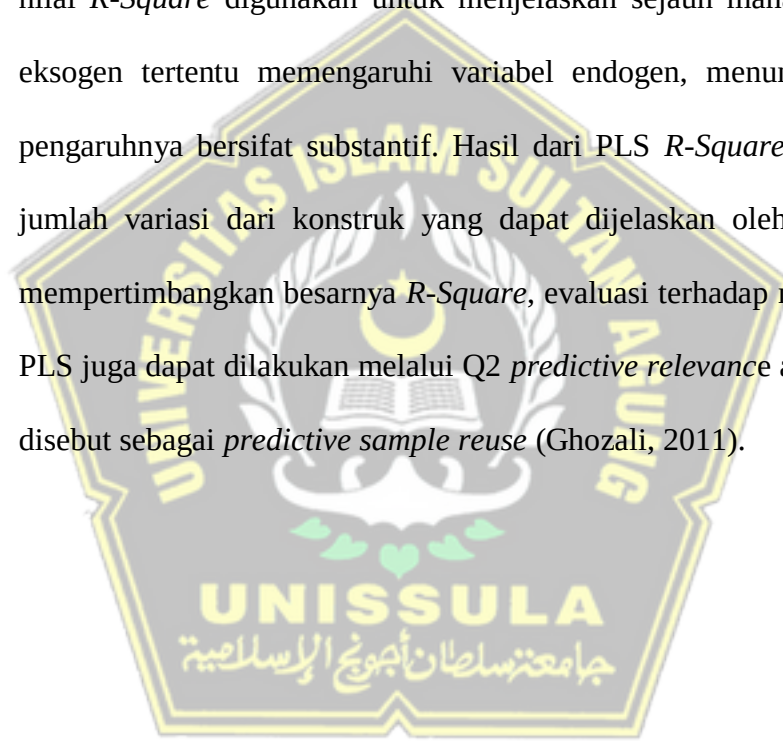
1. Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*)

Penilaian outer model juga dikenal sebagai evaluasi model pengukuran, dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model. Model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif dinilai melalui validitas konvergen dan diskriminan untuk indikator yang membentuk konstruk laten, serta melalui reliabilitas komposit dan *alpha Cronbach* untuk blok indikatornya (Ghozali, 2011).

Validitas konvergen berkaitan dengan prinsip bahwa pengukur (variabel terlihat) suatu konsep seharusnya memiliki korelasi yang tinggi. Pengujian validitas konvergen pada indikator reflektif dapat diamati melalui faktor pemuatan (*loading factor*) yang terkait dengan setiap konsep. Parameter penilaian untuk pengujian validitas konvergen dan diskriminan. Selain mengevaluasi validitas, pengukuran model juga dijalankan untuk menguji ketepatan (reliabilitas) suatu konsep. Uji reliabilitas diterapkan untuk memverifikasi akurasi, konsistensi, dan ketelitian instrumen dalam mengukur suatu konsep. Pemeriksaan reliabilitas pada suatu konsep dengan indikator reflektif dapat dilaksanakan melalui dua metode, yakni *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Penerapan *Cronbach's Alpha* untuk menilai reliabilitas konsep dapat menghasilkan nilai yang lebih rendah (menyebabkan penilaian kurang akurat), oleh karena itu, disarankan lebih baik menggunakan *Composite Reliability* saat menguji reliabilitas suatu konsep.

2. Evaluasi model struktural (*Inner Model*)

Cara untuk mengevaluasi model struktural menggunakan PLS, dapat diperhatikan melalui nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen, yang mencerminkan kekuatan prediksi dari model struktural tersebut. Nilai *R-Square* menjadi indikator uji goodness fit model, dan perubahan dalam nilai *R-Square* digunakan untuk menjelaskan sejauh mana variabel laten eksogen tertentu memengaruhi variabel endogen, menunjukkan apakah pengaruhnya bersifat substantif. Hasil dari PLS *R-Square* mencerminkan jumlah variasi dari konstruk yang dapat dijelaskan oleh model. Selain mempertimbangkan besarnya *R-Square*, evaluasi terhadap model struktural PLS juga dapat dilakukan melalui *Q2 predictive relevance* atau yang sering disebut sebagai *predictive sample reuse* (Ghozali, 2011).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 UPTD Pasar Hewan

Pasar hewan di Kabupaten Semarang meliputi keseluruhan pasar hewan yang ada di wilayah Kabupaten Semarang. Operasional pasar hewan seperti pada umumnya pasar hewan di Propinsi Jawa Tengah yaitu menganut pasaran Jawa. Pasar hewan terbesar adalah Pasar Hewan Ambarawa terletak pada jalur Joglosemar (Jogja, Solo, Semarang). Kegiatan pasar dilakukan pada hari pasaran Pon. Rata-rata volume untuk ternak besar kurang lebih 650-1.000 ekor, untuk ternak kecil 600-900 ekor, untuk unggas 2.000 ekor. Disamping ternak besar, ternak kecil maupun unggas terdapat beraneka ragam jenis burung kicau, burung dara, hewan kesayangan dan aneka ternak yang diperjual belikan atau diperdagangkan di pasar hewan Ambarawa.

Ternak yang diperjualbelikan tidak hanya ternak dari wilayah Kabupaten Semarang tetapi ada yang berasal dari Temanggung, Magelang, Boyolali, Kendal, Grobogan, Blora, Wonosobo, Cilacap, Solo, Salatiga dan sebagainya. Pendistribusian ternak besar maupun ternak kecil bisa mencapai luar Kabupaten Semarang maupun Provinsi Jawa Tengah.

4.1.2 UPTD Rumah Potong Hewan (RPH)

Rumah Potong Hewan disingkat RPH sudah ada sejak jaman pemerintahan Belanda berkuasa di Indonesia. Setelah kemerdekaan kepemilikannya diambil alih oleh

pemerintah Indonesia dan dikelola oleh pemerintah daerah masing-masing dimana RPH tersebut berada. Dalam perkembangan selanjutnya dikeluarkan Perda Nomor 2 Tahun 2011 yang didalamnya antara lain mengatur pembentukan UPTD Rumah Potong Hewan dan Unggas atau disingkat RPH-R/RPH-U yang meliputi RPH-R Ambarawa, RPH-R Ungaran, RPH-R Tengeran, RPH-R Tuntang, RPH-R Suruh, RPH-U Ungaran dan RPUSK Ambarawa.

Kewenangan RPH-R dan RPH-U hanya terbatas aktifitasnya didalam gedung saja. Untuk pelayanan pemotongan hewan setiap RPH-R/RPH-U bervariasi per harinya. Adapun tugas pokok dari UPTD ini adalah melaksanakan sebagian tugas Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan dibidang pemotongan hewan dan unggas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan semakin majunya pengetahuan masyarakat tentang kegunaan protein hewani, keberadaan RPH-R dan RPH-U memiliki peran yang cukup besar dalam menyumbangkan pendapatan asli daerah pemerintah daerah Kabupaten Semarang.

4.1.3 UPTD Pusat Kesehatan Hewan

Tugas pokok UPTD Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) adalah melaksanakan kegiatan operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang dinas di bidang kesehatan hewan. Dengan salah satu uraian tugas adalah melaksanakan pelayanan keswan, melaksanakan pelayanan medik reproduksi, melaksanakan pelayanan kesehatan masyarakat veteriner, melaksanakan epidemiologi penyakit hewan, memberikan konsultasi veteriner dan penyuluhan kesehatan hewan, melaksanakan pengelolaan informasi veteriner dan kesiagaan darurat wabah.

Pusat Kesehatan Hewan yang berada di Kabupaten Semarang dibuat untuk mempermudah pelayanan kesehatan hewan kepada masyarakat peternak di wilayah Kabupaten Semarang. Puskesmas yang berada di Kabupaten Semarang berjumlah 6 lokasi yaitu :

1. Puskesmas Tegalwaton di Kecamatan Tenganan.
2. Puskesmas Karangjati di Kecamatan Bergas.
3. Puskesmas Getasan di Kecamatan Getasan.
4. Puskesmas Ketapang di Kecamatan Susukan.
5. Puskesmas Kaliwungu di Kecamatan Kaliwungu.
6. Puskesmas Bancak di Kecamatan Bancak.

4.2. Deskripsi Responden Penelitian

Untuk memudahkan dalam memahami dan menginterpretasikan data penelitian dalam bentuk tabulasi maka digunakan statistik deskripsi. Statistik deskripsi digunakan untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik data identitas responden yang disajikan berupa ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel.

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	15	18,75
Laki-laki	65	81,25
Jumlah	80	100

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 65 responden, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 responden, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian terbanyak adalah laki-laki dengan jumlah 65 responden. Laki-laki menjadi pekerja mayoritas karena pada bidang ini memerlukan tenaga kerja yang lebih banyak menggunakan tenaga daripada menggunakan kemampuan berfikir. Umumnya pekerja ini bekerja dengan tugas fungsi masing-masing UPTD demikian juga dengan penyesuaian jam kerjanya. Tenaga kerja wanita pada UPTD puskesmas, pasar hewan dan rumah pemotongan hewan bertindak sebagai tenaga administrasi, tenaga terdidik di bidang kesehatan hewan seperti dokter hewan, paramedik veteriner dan sebagai bendahara keuangan untuk retribusi.

4.2.2. Usia Responden

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini. Usia berpengaruh terhadap produktivitas masing-masing pekerja. Semakin muda pekerja mereka akan cenderung lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang telah berusia lanjut.

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
25-40	32	40
41-55	28	35
> 55	20	25
Jumlah	80	100

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat terlihat usia responden penelitian bervariasi, pekerja UPTD puskesmas, rumah pemotongan hewan dan puskesmas dengan rentang usia 25-40 tahun memiliki jumlah terbanyak yaitu 32 responden (40%) sedangkan pekerja berusia lebih dari 55 tahun memiliki jumlah terendah yaitu 20 responden (25%). Usia pekerja yang beraneka ragam ini juga berpengaruh terhadap komunikasi dan keberhasilan dalam melakukan kegiatan pendampingan. Tenaga pendamping yang berusia muda biasanya lebih cepat untuk mengakses informasi dan mengadopsi informasi terkini, sedangkan tenaga pendamping yang berusia lebih dari 40 tahun akan lebih mudah dalam mengidentifikasi model pendampingan yang tepat untuk diterapkan karena telah banyak pengalaman.

4.2.3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan pekerja UPTD Puskesmas, RPH dan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	20	25,00
SMP	26	32,50
SMA	18	22,50
Diploma (D3)	9	11,25
Sarjana (S1)	7	8,75
Jumlah	80	100

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian seperti yang tersaji pada Tabel 4.3 terhadap tingkat pendidikan pegawai UPTD puskesmas, pasar hewan dan rumah pemotongan hewan dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan paling banyak adalah lulusan SMP yaitu 26 responden (32,50%), sedangkan tingkat pendidikan paling sedikit yaitu sarjana (S1) sebanyak 7 responden (8,75%).

Proses rekrutmen tenaga kerja dilakukan paling banyak untuk pasar hewan dan rumah pemotongan hewan yang rata-rata sebagai tenaga terampil dan tidak mensyaratkan pendidikan tinggi, sedangkan yang bertugas menyelesaikan administrasi biasanya diisi oleh pegawai dengan lulusan diploma dan sarjana. Pendidikan berpengaruh terhadap cara berkomunikasi dan daya tangkap seseorang dalam menerima informasi serta menyampaikan kepada masyarakat. Selain itu pendidikan dapat menjadi indikator dalam keberhasilan suatu program dan mampu membawa suatu organisasi menjadi lebih maju.

4.2.4. Lama Bekerja

Berdasarkan data primer yang diperoleh dan telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan lamanya bekerja sebagai pegawai pada UPTD puskesmas, pasar hewan dan rumah pemotongan hewan ini dapat terlihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1-5	12	15
6-10	20	25
> 10 tahun	48	60
Jumlah	80	100

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2024

Hasil olah data penelitian untuk lamanya bekerja sebagai pekerja UPTD puskesmas, pasar hewan dan rumah pemotongan hewan yang tersaji pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja responden tersebut paling banyak lebih dari 10 tahun yaitu 48 responden (60%) sedangkan lama bekerja paling singkat selama 1-5 tahun yaitu 12 responden (15%). Lama bekerja dapat berpengaruh terhadap loyalitas seseorang dalam insatansi atau tempat bekerja. Hubungan positif akan terbentuk jika seseorang telah lama bekerja dan mengabdikan terhadap kepatuhan kepada pimpinan. Selain itu juga lama bekerja dapat berkorelasi terhadap pengalaman seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi secara tepat.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Statistik deskriptif dilakukan dengan membuat nilai rata-rata pada setiap jawaban dengan menggunakan rentang skala sebagai berikut :

- Nilai Maksimum = 5

- Nilai Minimum = 1
- Rentang Skala = $(5 - 1)/3 = 1,3$

Kategori :

- 1,0 – 2,30 = Rendah / Buruk
- 2,31 – 3,60 = Cukup / Sedang
- 3,61 – 5,00 = Tinggi / Baik

4.3.1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai jawaban dari responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan. Variabel lingkungan kerja menggunakan empat indikator pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	Jawaban Responden										Rerata
		1		2		3		4		5		
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	
1	Lingkungan fisik	2	2	21	42	23	69	13	172	21	155	3,67
2	Hubungan sosial dengan rekan kerja	0	0	17	34	14	42	56	224	33	165	3,88
3	Fleksibilitas jam kerja dengan pekerjaan	4	4	18	36	30	90	16	160	12	140	3,58
4	Dukungan organisasi	4	4	22	44	13	78	30	128	11	180	3,62
Rerata												3,69

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata variabel lingkungan kerja 3,69 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada pegawai UPTD puskesmas, pasar hewan dan rumah pemotongan hewan baik dalam memperoleh atau

menyerap pengetahuan dan dalam tingkat yang baik pula untuk sumber daya manusianya.

4.3.2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai jawaban dari responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan. Variabel budaya organisasi menggunakan empat indikator pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Item/Indikator	Jawaban Responden										Rerata
		1		2		3		4		5		
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	
1	Kerjasama tim	4	4	13	26	20	60	48	192	35	175	3,81
2	Komunikasi yang baik	5	5	11	22	11	33	59	236	34	170	3,88
3	Solidaritas dan Kerjasama	3	3	20	40	13	39	64	256	20	100	3,65
4	Inovasi dan adaptabilitas	1	1	18	36	11	33	58	232	32	160	3,85
Rerata												3,80

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata variabel budaya organisasi pengetahuan sebesar 3,80 yang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa aplikasi pengetahuan yang terdapat pada pegawai UPTD puskesmas, pasar hewan dan rumah pemotongan hewan baik dalam mensikapi budaya organisasi yang beragam. Budaya organisasi akan dapat mempengaruhi seseorang ketika menyelesaikan pekerjaannya. Budaya organisasi

dapat terbentuk melalui kerjasama tim yang baik serta adanya komunikasi dua arah dari atasan kepada pegawainya ataupun juga kepada sesama pegawai.

4.3.3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai jawaban dari responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan. Variabel gaya kepemimpinan menggunakan empat indikator pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item	Jawaban Responden										Rerata
		1		2		3		4		5		
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	
1	Pengambilan keputusan	1	1	7	32	8	54	50	200	15	175	3,85
2	Pengelolaan tim yang baik	3	3	9	38	26	93	28	144	31	155	3,61
3	Kepedulian terhadap karyawan/pegawai	2	2	18	44	28	84	47	188	24	120	3,58
4	Kemampuan mendelegasikan tugas	0	0	20	40	19	57	50	200	31	155	3,77
Rerata												3,70

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,70 yang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat pada pegawai UPTD puskesmas, pasar hewan dan rumah pemotongan hewan baik dalam menghadapi gaya kepemimpinan dari atasan, gaya kepemimpinan menjadi indikator dalam kinerja karena pengaruh dari gaya kepemimpinan dari seorang atasan akan dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

4.3.4. Variabel Etos Kerja (Y1)

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai jawaban dari responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan. Variabel etos kerja menggunakan empat indikator pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Etos Kerja

No	Item	Jawaban Responden										Rerata
		1		2		3		4		5		
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	
1	Kedisiplinan	2	2	9	18	19	66	30	220	20	160	3,88
2	Komitmen terhadap pekerjaan	2	2	3	6	12	36	36	280	27	165	4,08
3	Kualitas pekerjaan	4	4	2	4	20	60	32	204	22	215	4,06
4	Motivasi dan semangat kerja	7	7	5	10	10	30	42	248	16	180	3,96
Rerata												3,99

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata variabel etos kerja sebesar 3,99 yang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa etos kerja yang terdapat pada pegawai UPTD puskesmas, pasar hewan dan rumah pemotongan hewan adalah baik karena memiliki etos kerja tinggi, tentu saja seorang pegawai harus memiliki etos kerja berupa kedisiplinan dan komitmen kerja yang tinggi sehingga nantinya akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang di embannya agar seluruh tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik.

Etos kerja ini menjadi penting bagi pegawai karena dapat menjadi indikator penilaian untuk jenjang karirnya

4.3.5. Variabel Kinerja (Y2)

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai jawaban dari responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan. Variabel Kinerja menggunakan empat indikator pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Item	Jawaban Responden										Rerata
		1		2		3		4		5		
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	
1	Kualitas kerja	3	3	10	20	18	54	63	252	26	130	3,83
2	Efektivitas	2	2	8	16	21	63	69	276	20	100	3,81
3	Ketepatan waktu	2	2	11	22	24	72	57	228	26	130	3,78
4	Kuantitas kerja	2	2	5	10	14	42	61	244	38	190	4,07
Rerata												3,87

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata variabel kinerja sebesar 3,87 yang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai UPTD puskesmas, pasar hewan dan rumah pemotongan hewan baik kinerja merupakan indikator utama dalam pekerjaan yang diemban seseorang atau tim. Kinerja yang baik dapat terlihat dari tercapainya semua target yang hendak dituju serta tidak adanya kekurangan dalam kualitas kerjanya.

4.4. Uji Instrumen

4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Akuisisi Pengetahuan

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran suatu kuesioner yang dikatakan handal jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau pengukuran memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama dari waktu ke waktu. Variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbachs $\alpha > 0,6$ (Ghozali, 2016).

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan fisik	0,841	0,894	0,905
	Hubungan sosial dengan rekan kerja	0,909		
	Flexibilitas jam kerja dengan pekerjaan	0,858		
	Dukungan organisasi	0,874		

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) diukur oleh empat indikator pengukuran dengan nilai *outer loading* antara 0,841–0,909 yang berarti bahwa keempat indikator pengukuran tersebut valid dan mencerminkan pengukuran akuisisi pengetahuan. Tingkat reliabilitas variable dapat diterima yang

ditunjukkan oleh *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* 0,894 dan 0,905 diatas 0,70 (reliabel).

Diantara keempat pengukuran tersebut, indikator hubungan sosial dengan rekan kerja dan dukungan organisasi mempunyai *outer loading* tertinggi 0,909 dan 0,874 yang menunjukkan bahwa kedua indikator pengukuran tersebut telah berjalan baik pada pegawai UPTD.

4.4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel aplikasi pengetahuan diperoleh hasil seperti yang tersaji pada Tabel 4.11. Variabel aplikasi pengetahuan diukur oleh empat variable pengukuran dengan nilai *outer loading* antara 0,829 – 0,898 yang berarti bahwa keempat indikator pengukuran tersebut valid dan mencerminkan pengukuran aplikasi pengetahuan. Tingkat reliabilitas variable dapat diterima yang ditunjukkan oleh *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* 0,880 dan 0,918 diatas 0,70 (reliabel).

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X2)	Kerjasama tim	0,898	0,880	0,918
	Komunikasi yang baik	0,854		
	Solidaritas dan Kerjasama	0,829		
	Inovasi dan adaptabilitas	0,850		

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Diantara keempat pengukuran tersebut, komunikasi yang baik serta kerja sama tim mempunyai *outer loading* tertinggi 0,898 dan 0,854 yang menunjukkan bahwa kedua indikator pengukuran tersebut telah berjalan baik pada pegawai UPTD.

4.4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh hasil seperti yang tersaji pada Tabel 4.12. Variabel gaya kepemimpinan diukur oleh empat variable pengukuran dengan nilai *outer loading* antara 0,867 – 0,922 yang berarti bahwa keempat indikator pengukuran tersebut valid dan mencerminkan pengukuran berbagi pengetahuan. Tingkat reliabilitas variable dapat diterima yang ditunjukkan oleh *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* 0,914 dan 0,939 diatas 0,70 (reliabel)

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Outer Loading	Cronchbachs Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan (X3)	Pengambilan keputusan	0,875	0,914	0,939
	Pengelolaan tim yang baik	0,867		
	Kepedulian terhadap karyawan/pegawai	0,922		
	Kemampuan mendelegasikan tugas	0,901		

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Diantara keempat pengukuran tersebut, indikator kemampuan mendelegasikan tugas serta kepedulian terhadap karyawan/pegawai mempunyai *outer loading* tertinggi

0,901 dan 0,922 yang menunjukkan bahwa kedua indikator pengukuran tersebut dapat dilakukan secara baik pada pegawai UPTD.

4.4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel etos kerja diperoleh hasil seperti yang tersaji pada Tabel 4.12. Variabel etos kerja diukur oleh empat variable pengukuran dengan nilai *outer loading* antara 0,806 – 0,925 yang berarti bahwa keempat indikator pengukuran tersebut valid dan mencerminkan pengukuran etos kerja. Tingkat reliabilitas variable dapat diterima yang ditunjukkan oleh *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* 0,905 dan 0,934 diatas 0,70 (reliabel)

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Etos Kerja (Y1)	Kedisiplinan	0,925	0,905	0,934
	Komitmen terhadap pekerjaan	0,881		
	Kualitas pekerjaan	0,915		
	Motivasi dan semangat kerja	0,806		

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Diantara keempat pengukuran tersebut, indikator pengambilan keputusan dan penyusunan rencana kegiatan keduanya mempunyai *outer loading* sama tertinggi yaitu 0,925 dan 0,915 yang menunjukkan bahwa kedua indikator pengukuran tersebut berperan dalam membentuk etos kerja seorang pegawai. Etos kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi suatu organisasi atau suatu instansi. Instansi yang

berkembang maju akan menjadikan etos kerja sebagai indicator dari kinerja pegawainya

4.4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel kapabilitas inovasi diperoleh hasil seperti yang tersaji pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Kinerja (Y2)	Kualitas kerja	0,842	0,837	0,890
	Efektivitas	0,830		
	Ketepatan waktu	0,829		
	Kuantitas kerja	0,767		

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Variabel kinerja diukur oleh empat variable pengukuran dengan nilai *outer loading* antara 0,829–0,842 yang berarti bahwa keempat indikator pengukuran tersebut valid dan mencerminkan pengukuran kinerja. Tingkat reliabilitas variable dapat diterima yang ditunjukkan oleh *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* 0,837 dan 0,890 dimana nilai keduanya berada diatas 0,70 (reliabel).

Diantara keempat pengukuran tersebut, indikator kualitas kerja dan efektivitas keduanya mempunyai *outer loading* tertinggi yaitu 0,842 dan 0,830 yang menunjukkan bahwa kedua indikator pengukuran tersebut merupakan bagian penting yang mempengaruhi kinerja yang dijalankan pegawai UPTD.

4.4.5. Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Menunjukkan seberapa besar varian keragaman variabel yang dimiliki konstruk laten, angka standar 0,5 bermakna *convergent validity* baik dapat diartikan juga rata-rata di atas varian indikatornya. Angka 0,50 atau di atasnya menjadi nilai standar AVE variabel (Haryono, 2017). Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan semua variabel mempunyai memiliki konstruk validitas yang baik seperti yang tersaji pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Nilai AVE	Batas Nilai AVE	Keputusan
Lingkungan Kerja	0,758	0,50	Terpenuhi
Budaya Organisasi	0,736	0,50	Terpenuhi
Gaya Kepemimpinan	0,795	0,50	Terpenuhi
Etos Kerja	0,780	0,50	Terpenuhi
Kinerja	0,668	0,50	Terpenuhi

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh $AVE > 0,05$ telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang dikandung oleh masing-masing variable diantara 72,7% hingga 85,2%.

4.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap evaluasi model struktural (*inner model*) terdiri dari uji kebaikan model (model fit) dan uji hipotesis. Uji kebaikan model dilakukan dengan memerhatikan nilai *R-square* (R^2).

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan memerhatikan nilai signifikansi dari hubungan antar variabel (*direct* dan *indirect effects*). Hasil proses bootstrapping pada model struktural dapat dilihat pada Ilustrasi 4.1 berikut ini:

4.5.1. Uji Kebaikan Model (Model Fit)

Nilai *R-Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui kekuatan prediksi dari model struktural dalam analisis SEM-PLS. Kriteria nilai *R-square* yang mendekati 0.67 dinilai kuat, 0.33 sebagai moderat, dan 0.19 sebagai lemah (Chin & Wynne, 2019). Nilai *R-square* dapat dilihat pada 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Nilai R-Square model SEM-PLS

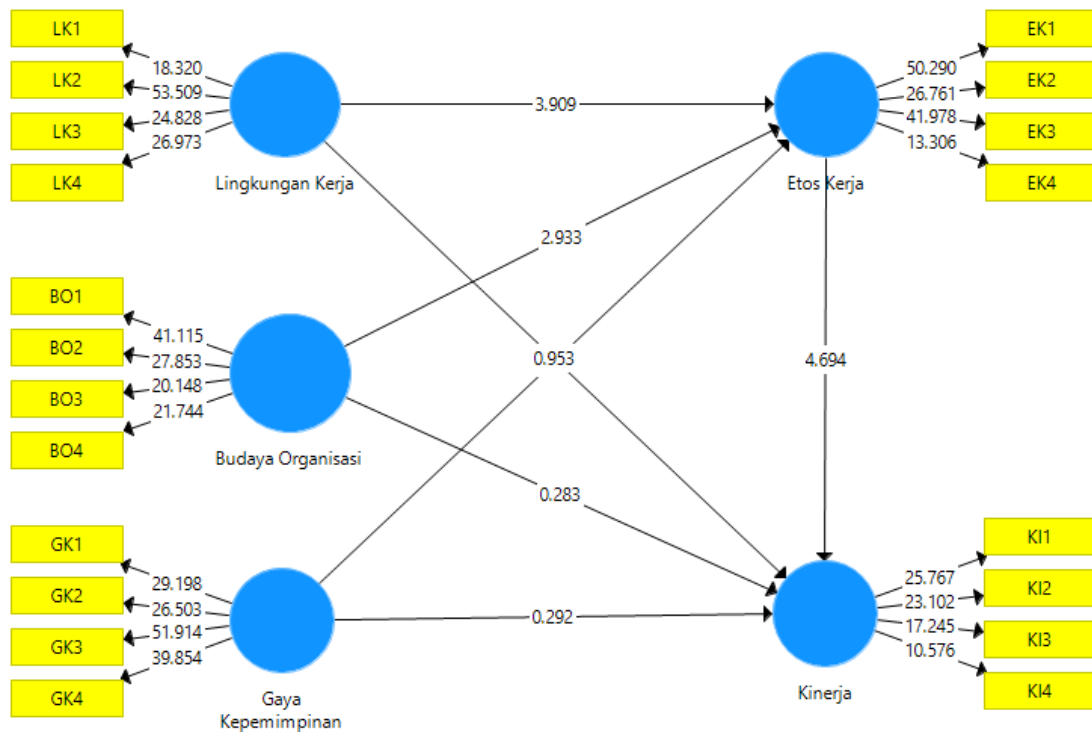
Variabel Endogen	<i>R-Square</i>	Kriteria
Etos Kerja	0,765	Kuat
Kinerja	0,612	Kuat

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *R-square* variabel endogen etos kerja adalah sebesar 0,765. Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam memprediksi etos kerja adalah sebesar 76,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Selanjutnya, nilai *R-square* untuk variabel kinerja

adalah sebesar 0,612. Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam memprediksi kinerja adalah 61,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain di luar yang diteliti. Kedua model tersebut masuk dalam kriteria kuat dan baik dalam menggambarkan model yang dibuat.

Ilustrasi 4.1
Hasil Proses Bootstrapping



4.5.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memerhatikan nilai *path coefficient* dan *p-value* (P) dan *f-square* untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel tersebut. Nilai *p-value* yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($<0,05$) mengindikasikan bahwa

suatu hubungan antar variable adalah signifikan. Hasil uji hubungan antar variabel tersaji dalam Tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Hubungan Antar Variabel

No	Hubungan Variabel	Path Coefficient	p-value	95% interval kepercayaan path coefficient		F-square
				batas bawah	batas atas	
1	Budaya organisasi -> Etos kerja	0,319	0,004	0,105	0,422	0,152
2	Budaya organisasi -> Kinerja	0,038	0,777**	0,091	0,368	0,001
3	Etos kerja -> Kinerja	0,635	0,000	0,187	0,640	0,244
4	Gaya kepemimpinan -> Etos kerja	0,309	0,013	0,137	0,467	0,256
5	Gaya kepemimpinan -> Kinerja	0,033	0,770**	0,026	0,498	0,001
6	Lingkungan kerja -> Etos kerja	0,370	0,000	0,068	0,352	0,208
7	Lingkungan kerja -> Kinerja	0,292	0,022	0,157	0,412	0,161

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

** tidak terdapat pengaruh nyata antar variable penelitian

Hipotesis pertama (H1) diterima karena variable lingkungan kerja terhadap etos kerja memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,050$) yang berarti bahwa adanya pengaruh nyata antara kedua variable lingkungan kerja terhadap etos kerja.

Hipotesis kedua (H2) diterima yaitu adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai *path coefficient* (0,292) dan *p-value*

(0,022<0,050). Setiap perubahan pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pada selang kepercayaan 95% besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD terletak antara (0,157) sampai (0,412). Meskipun demikian adanya akuisisi pengetahuan memiliki pengaruh yang rendah ($f\ square = 0,161$) terhadap kinerja pegawai UPTD.

Hipotesis kedua (H3) diterima yaitu adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap etos kerja dengan nilai *path coefficient* (0,319) dan *p-value* (0,004<0,050). Setiap perubahan pada budaya organisasi maka akan meningkatkan etos kerja. Tingkat kepercayaan 95% besar pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai UPTD terletak antara (0,105) sampai (0,422). Adanya budaya organisasi memiliki pengaruh yang moderat ($f\ square = 0,106$) terhadap etos kerja pegawai UPTD.

Hipotesis kedua (H4) ditolak yaitu adanya pengaruh tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dengan nilai *path coefficient* (0,038) dan *p-value* (0,777>0,050). Setiap perubahan pada aplikasi pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai UPTD. Pada selang kepercayaan 95% besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja UPTD terletak antara (0,091) sampai (0,368). Adanya budaya organisasi memiliki pengaruh yang kecil ($f\ square = 0,001$) terhadap kinerja pegawai UPTD.

Hipotesis kedua (H5) diterima yaitu adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dengan nilai *path coefficient* (0,309) dan *p-value* (0,013<0,050). Setiap perubahan pada variabel gaya kepemimpinan maka akan

meningkatkan etos kerja pegawai UPTD. Pada selang kepercayaan 95% besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai UPTD terletak antara (0,137) sampai (0,467). Adanya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang moderat ($f\ square = 0,256$) terhadap etos kerja pegawai UPTD.

Hipotesis kedua (H6) ditolak yaitu adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai *path coefficient* (0,033) dan *p-value* (0,770>0,050). Setiap perubahan pada gaya kepemimpinan maka tidak akan meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai UPTD. Pada selang kepercayaan 95% besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UPTD terletak antara (0,026) sampai (0,498). Adanya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang rendah ($f\ square = 0,001$) terhadap kinerja pegawai UPTD.

Hipotesis kedua (H7) diterima yaitu adanya pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja dengan nilai *path coefficient* (0,635) dan *p-value* (0,000<0,050). Setiap perubahan pada etos kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai UPTD. Pada selang kepercayaan 95% besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai UPTD terletak antara (0,187) sampai (0,640). Adanya berbagi pengetahuan memiliki pengaruh yang tinggi ($f\ square = 0,240$) terhadap kinerja pegawai UPTD.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh nyata terhadap etos kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk etos kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan kinerja individu. Menurut penelitian (Anggoro dan Setiawan, 2023) menyatakan bahwa etos kerja dapat meningkat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memadai dan kondusif baik teman sejawat atau atasan. Hubungan antara lingkungan kerja dan etos kerja sangat erat. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendorong karyawan, termasuk pegawai dinas, untuk bekerja dengan lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan menurunnya motivasi, produktivitas, serta komitmen dalam bekerja.

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti kondisi fisik (kenyamanan tempat kerja pencahayaan, suhu), kondisi sosial (hubungan antar pegawai dan atasan), sistem manajemen (kepemimpinan yang adil dan transparan), serta faktor psikologis (tekanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja).

Jika lingkungan kerja dikelola dengan baik, pegawai dinas akan memiliki etos kerja yang tinggi, lebih disiplin, produktif, dan loyal terhadap instansi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan meningkatnya tingkat ketidakhadiran atau turnover pegawai. Penelitian Rahutama *et al*, (2020) juga menyampaikan bahwa akuisisi

pengetahuan tidak mempengaruhi kapabilitas seseorang dalam berbagai hal dan tidak berpengaruh juga terhadap model penyampaian kepada orang lain.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk etos kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan loyalitas pegawai tetapi sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan kinerja individu. Hal ini juga berlaku bagi pegawai ASN yang bekerja dalam instansi pemerintahan, di mana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan publik.

Instansi pemerintahan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Melalui aspek fisik, sosial, manajerial, dan psikologis, lingkungan kerja yang sehat dapat tercipta dan berdampak positif terhadap pelayanan publik serta efektivitas kerja pegawai ASN.

4.6.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja

Budaya organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh nyata terhadap etos kerja. Budaya organisasi dan etos kerja memiliki hubungan yang erat karena budaya organisasi membentuk nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi etos kerja mereka. Marantika *et al.* (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara parsial dan

simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan

Budaya organisasi yang buruk dapat melemahkan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya yang mendukung pengembangan etos kerja yang tinggi guna mencapai tujuan suatu instansi secara efektif. Menurut hasil penelitian Wibowo dan Fatimah (2021) menyatakan bahwa budaya kerja yang mendukung inovasi, apresiasi, dan penghargaan terhadap pencapaian akan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih produktif dan memiliki semangat kerja tinggi.

4.6.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD puskesmas, RPH dan pasar hewan. Meskipun tidak berpengaruh signifikan tetapi budaya organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD. Budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Hal ini dapat meningkatkan motivasi pekerjanya untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Organisasi dengan budaya yang mengedepankan profesionalisme dan keunggulan cenderung memiliki karyawan yang lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada kualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Rahmat dan Evitasari, 2019).

Budaya organisasi yang kuat dan positif akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi, produktivitas, kolaborasi, serta kualitas kerja yang lebih baik (Syarkani *et al.*, 2018). Oleh karena itu, organisasi perlu membangun dan memelihara budaya yang selaras dengan visi dan misi perusahaan agar dapat mencapai kinerja optimal.

4.6.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai UPTD. Gaya kepemimpinan yang selama ini berada di UPTD puskesmas, RPH dan pasar hewan telah mampu memberikan dampak positif bagi pegawainya. Gaya Kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola anggota timnya (Rizal dan Ubaidillah, 2023). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi berpengaruh langsung terhadap etos kerja karyawan, yaitu semangat, disiplin, dan komitmen mereka dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi harus disesuaikan dengan budaya kerja dan karakteristik karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan etos kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi, tanggung jawab, serta komitmen dalam bekerja. Kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi dan rasa tanggung jawab, sehingga pegawai lebih bersemangat dan produktif. Sebaliknya, kepemimpinan otokratis yang otoriter dapat meningkatkan kepatuhan, namun berisiko menurunkan inisiatif (Rismayanti, 2022).

4.6.6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya. Gaya kepemimpinan di UPTD puskesmas, RPH dan pasar hewan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi, produktivitas, loyalitas, serta mengurangi stres kerja. Pemimpin yang memahami kondisi pegawai dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai akan lebih sukses dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian Fahrobby (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis data menunjukkan bahwa 59,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sementara sisanya 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sebaliknya, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak terhadap motivasi

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila Gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun (Pratama, 2019). Pemimpin mendengar ide-ide dari adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan

organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

4.6.7. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Etos kerja merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Etos kerja mencakup nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, kejujuran, dan komitmen terhadap tugas. Semakin tinggi etos kerja seorang pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung bekerja lebih giat dan efisien. Mereka memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa harus terus-menerus diawasi oleh atasan.

Etos kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih akurat dan berkualitas. Pegawai dengan etos kerja yang baik memiliki kedisiplinan tinggi dalam mengikuti aturan dan prosedur kerja, sehingga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertata dan produktif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian dan analisa yang dilakukan dengan menggunakan metode SEM-PLS yang bertujuan untuk melihat secara langsung pengaruh masing-masing variabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini berarti pengaruh lingkungan kerja beserta indikator-indikatornya berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai UPTD puskesmas, rumah pemotongan hewan dan pasar hewan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. Hal ini berarti pengaruh akuisisi pengetahuan beserta indikator-indikatornya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD puskesmas, rumah pemotongan hewan dan pasar hewan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai UPTD. Hal ini berarti pengaruh budaya organisasi beserta indikator-indikatornya berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai UPTD puskesmas, rumah pemotongan hewan dan pasar hewan.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. Hal ini berarti pengaruh aplikasi pengetahuan beserta indikator-indikatornya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD puskesmas, rumah pemotongan hewan dan pasar hewan.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai UPTD. Hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan beserta indikator-

indikatornya berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai UPTD puskesmas, rumah pemotongan hewan dan pasar hewan.

6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. Hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan beserta indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD puskesmas, rumah pemotongan hewan dan pasar hewan.
7. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. Hal ini berarti pengaruh etos kerja sebagai variable mediasi terhadap kinerja pegawai UPTD. Ini berarti bahwa etos kerja beserta indikator-indikatornya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD puskesmas, rumah pemotongan hewan dan pasar hewan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan pembuatan absensi secara *online* maupun *offline* untuk jam kerja sehingga akan ada perbaikan jam kerja bagi pegawai UPTD terutama untuk pasar hewan. Perbaikan ini akan mampu memperbaiki etos kerja dan kinerja pegawai UPTD puskesmas, rumah potong hewan dan pasar hewan.
2. Perlu dilakukan *outbond* atau acara keakraban lain untuk meningkatkan solidaritas dan kerja sama antar pegawai sehingga kinerja dan etos kerja dapat ditingkatkan.

3. Pimpinan harus mampu mengelola tim yang baik dengan cara melakukan memberikan pengarahan setiap apel pagi sebelum jam kerja dimulai sehingga akan tercipta kinerja yang baik terhadap pegawai UPTD.
4. Pimpinan perlu membuat keputusan yang dapat diterima semua pihak melalui survey dengan menggunakan kuesioner agar dapat diterima oleh semua pegawai UPTD, diharapkan keputusan yang mampu mengakomodir seluruh pegawai dapat meningkatkan kinerja dan etos kerja.
5. Membuat group *Whatsapp* masing-masing unit dan ada pimpinan didalamnya sehingga pegawai yang berhalangan hadir dapat mendelegasikan tugasnya kepada teman lain yang hadir. Budaya mendelegasikan tugas jika berhalangan hadir dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja.

5.3. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini terbatas pada lingkup unit pengelola teknis daerah (UPTD), sehingga generalisasinya masih sangat terbatas. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti ruang lingkup populasi yang berbeda dari penelitian ini dengan cakupan yang lebih luas lagi. Sehingga penelitian tersebut dapat memberikan gambaran mengenai dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini namun dalam ruang lingkup yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J, Mappamiring, dan N. Mustari. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal UNISMUH* 3(1):286-298
- Ampaueleng. 2023. Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Journal of Governance and Local Politics* 5(1): 98-104
- Arianty. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Manajemen dan Bisnis* 14(2): 1693-1719
- Asi, L. L. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*. Vol 2, No. 1, Hal: 1-24.
- Asrul, A, Muhammadiyah dan N. Mustar. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal UNISMUH* 2(6): 2197-2213
- Butarbutar, M., E. Efendi, S. Simatupang, dan M. Sianturi. 2021. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen* 7(1): 87-98
- Bawelle, M., dan J. Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14120>
- Datau, M. A, M. Ahmad, dan A. H. Bokingo. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 5(1): 134-151
- Fridayana, N. D dan N. N. Yulianthini. 2016. Pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng. *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4 Singaraja.
- Hadiansyah, A dan R. P. Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia* 3(2):117-128
- Hadju, L dan N. Adam. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 6(2): 78-86

- Hardiansyah, R. O. 2017. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. UNIKOM, 87(1,2), 149–200.
- Mangkunegara, A. A. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maytari, M. E, T. Lubis, dan A. Hardian. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 1(2):205-214.
- Rijanto, A dan Mukaram. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). Jurnal Riset Bisnis dan Investasi 4(2): 35-47
- Romadon, M. R. 2023. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara. Jurnal Ekonomi dan Bisnis 4(2):123-134.
- Tantri,D dan A. B. Saluy. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Aneka Kacang dan Umbi Serta Direktorat Pasca Panen Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian. INDIKATOR 3(2):121-135
- Wanebbriyanti, R. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya. Jurnal Sains Manajemen 1(2):29-47
- Zebua, Alfred Samuel. 2021. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. Jurnal Penelitian Pendidikan Psikologi dan Kesehatan 2(3):29-38