

---

## Studi Empiris: Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo

**Youra Putri Anindari**

Universitas Duta Bangsa Surakarta

**Khabib Alia Akhmad**

Universitas Duta Bangsa Surakarta

**Agus Suyatno**

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Alamat: JL. Ki Mangun Sarkoso No. 20, Nusukan, Kec Banjarsari, Kota Surakarta,  
Jawa Tengah 57135

Korespondensi penulis: [youraaputrii1234@gmail.com](mailto:youraaputrii1234@gmail.com)

**Abstrak.** *This research aims to find out whether organizational culture, work environment and work ethic can influence employee performance. The respondents for this research were 50 sub-district office employees. Data was collected using a questionnaire and analyzed using the SmartPLS 3.0 program with an outer model to assess validity and reliability, and an inner model to see the predictive power of the structural model. The results of research based on calculations using SEM-PLS show that organizational culture has a positive and not significant influence on employee performance, the work environment has a positive and significant influence on employee performance, work ethic has a positive and significant influence on employee performance, organizational culture, work environment and work ethic have an influence Positive and Simultaneous on Employee Performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Environment, Work Ethics, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Responden penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai kantor kecamatan. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dan dianalisis menggunakan program *SmartPLS* 3.0 dengan *outer model* untuk menilai validitas dan reabilitas, serta *inner model* untuk melihat kekuatan prediksi dari model stuctural. Hasil penelitian berdasarkan perhitungan menggunakan SEM-PLS menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Etos Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Berpengaruh Positif dan Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Peranan pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam kantor Kecamatan Baki, Kab. Sukoharjo ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik. Sebagai individu, seorang pegawai pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman- pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru.

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Secretariat Daerah Kabupaten Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan (Toyang Durotun Naski, 2022). Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Ary Ferdian, Alya Rismi Devita, 2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya perbedaan teori terkait berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, menjadikan peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Baki Sukoharjo” terdapat pembaharuan pada penelitian ini, yaitu peneliti menambahkan variabel Lingkungan Kerja dan Etos Kerja. Peneliti ini bertujuan untuk membuktikan apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja dan etos kerja juga akan diteliti seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak (Fahmi, 2017).

Indikator budaya organisasi menurut Sulaksono (2019)

1. Pola komunikasi
  2. Pengarahan
  3. Dukungan Manajemen
  4. Kontrol
2. Lingkungan Kerja

segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang

dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan (Nitisemito, 2015).

Indikator lingkungan kerja menurut Budiasa (2021)

1. Keamanan
2. Penerangan
3. Desain Interior
3. Etos Kerja

Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Simanjuntak, 2020).

Indikator etos kerja menurut Risnawati (2021)

1. Kesadaran
2. Semangat kemauan
3. Produktivitas
4. wawasan
4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2019).

Indikator kinerja pegawai menurut Menurut Yulianto (2020)

1. Prestasi Kerja
2. Kedisiplinan
3. Kreatifitas
4. Kerjasama
5. Tanggung jawab

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah responden 50 pegawai kantor kecamatan, data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPls 3.0 berdasarkan pengujian outer model atau model pengukuran yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian inner model atau model struktural.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Model Pengukuran (Outer Model)

#### 1) Uji Validitas

##### a) Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Convergent Validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2021). Pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Hal ini dapat dilihat dari Factor Loading untuk tiap indikator konstruk. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi  $>0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2021).

#### Factor Loading

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.795	Valid
	X1.2	0.847	Valid
	X1.3	0.806	Valid
	X1.4	0.801	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.766	Valid
	X2.2	0.845	Valid
	X2.3	0.857	Valid
Etos Kerja	X3.1	0.761	Valid
	X3.2	0.766	Valid
	X3.3	0.784	Valid
	X3.4	0.873	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.724	Valid
	Y.2	0.706	Valid

	Y.3	0.825	Valid
	Y.4	0.702	Valid
	Y.5	0.781	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024

Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.0, dapat diketahui bahwa nilai factor loading sudah memenuhi kriteria yaitu  $>0,7$ . Berdasarkan tabel 4.3, pada variabel budaya organisasi nilai factor loading terbesar terdapat pada pernyataan X1.2 sebesar 0.847 yang berisi “pimpinan senantiasa memberikan arahan dalam bekerja”. Pada variabel lingkungan kerja nilai factor loading terbesar terdapat pada pernyataan X2.3 sebesar 0.857 yang berisi “kondisi ruangan di desain secara baik”. Pada variabel etos kerja nilai factor loading terbesar terdapat pada pernyataan X3.4 sebesar 0.873 yang berisi “memiliki wawasan yang luas mempermudah kita dalam menyelesaikan pekerjaan”. Pada variabel kinerja pegawai nilai factor loading terbesar terdapat pada pernyataan Y.3 sebesar 0,825 yang berisi “pegawai melakukan tindakan – tindakan kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan”.

#### b) Average Variance Extracted (AVE)

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reliability. Dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dikatakan valid apabila 68 nilainya  $>0,5$  (Ghozali, 2021). Berikut ini adalah pengolahan data average variance extracted (AVE).

#### Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Budaya Organisasi	0.660	Memenuhi
Lingkungan Kerja	0.635	Memenuhi
Etos Kerja	0.561	Memenuhi
Kinerja Pegawai	0.679	Memenuhi

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE pada seluruh variabel memiliki nilai >0,5 yang artinya valid dan memenuhi syarat nilai AVE.

**c) Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)**

Discriminant Validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur instrument yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Discriminant validity dengan indikator refleksif dilihat dari cross loading untuk setiap variabel harus >0.7 (Ghozali, 2021). Berikut adalah hasil Cross Loading.

**Cross Loading**

Indikator	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Etos Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0.795	0.465	0.363	0.445
X1.2	0.847	0.582	0.398	0.508
X1.3	0.806	0.564	0.479	0.500
X1.4	0.801	0.615	0.618	0.593
X2.1	0.564	0.766	0.654	0.624
X2.2	0.582	0.845	0.486	0.577
X2.3	0.564	0.857	0.634	0.701
X3.1	0.504	0.695	0.761	0.778
X3.2	0.450	0.495	0.766	0.559
X3.3	0.434	0.544	0.784	0.591
X3.4	0.458	0.537	0.837	0.693
Y.1	0.459	0.511	0.680	0.724
Y.2	0.525	0.643	0.519	0.706
Y.3	0.450	0.600	0.682	0.825
Y.4	0.515	0.523	0.585	0.702
Y.5	0.445	0.627	0.656	0.781

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3.0,2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading  $>0,7$ . Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

## 2) Uji Reliabilitas

### a) Composite Reliability dan Cronbach'h Alpha

Composite reliability digunakan untuk mengukur internal consistency. Nilai CR 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk exploratory research discriminant (Ghozali, 2021). Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai  $>0,7$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha apabila nilai  $>0.7$ .

#### Nilai Composite Reliability dan Cronbach'h Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach'h Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0.886	0.835	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.863	0.768	Reliabel
Etos Kerja	0.874	0.818	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.864	0.806	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perhitungan pada composite reliability untuk semua instrument bernilai  $>0,7$  dan nilai cronbach'h alpha untuk semua konstruk bernilai  $>0,7$ . Hal ini menunjukkan responden konsisten dalam menjawab pertanyaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

## Model Struktural (Inner Model)

### 1) Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses pengambilan keputusan dimana peneliti mengevaluasi hasil penelitian terhadap apa yang ingin dicapai sebelumnya (Abdillah & Hartono, 2015). Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji hipotesis direct effect (pengaruh langsung) dilihat dari path coefficients dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) dilihat dari specific indirect effect. Pengujian hipotesis dilihat dari nilai T-statistic dan p-value. Uji nilai t-statistic bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam sebuah gagasan. Rule of thumb nilai signifikan one tailed yaitu T-value yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96. dengan tingkat signifikan sebesar 95% ( $\alpha = 0,5$ ). Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan mengacu pada nilai 1,96. Dimana nilai T-statistic  $> 1,96$  maka hipotesis tingkat signifikan dapat diterima, dan jika nilai p-value  $< 0,5$  maka pengaruh variabel signifikan (Perdana et al, 2018). Hasil pengujian dengan metode bootstrapping sebagai berikut:

#### Hasil Bootstrapping Path Coefficient SmartPLS

Variabel	Original Sampel (O)	T Statistic ( O/STDEV)	P Values	Hasil
Budaya Organisasi (x1) → Kinerja Pegawai (Y)	0.103	0.926	0.337	Ditolak
Lingkungan Kerja (x1) → Kinerja Pegawai (Y)	0.561	5.847	0.000	Diterima

Etos Kerja (x1) Kinerja Pegawai (Y)	0.297	2.534	0.012	Diterima
Etos Kerja (x1), lingkungan kerja (x2), etos kerja (x3) Kinerja pegawai (Y)	0.561	2.555	0.011	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2024

### **1. Pengujian Hipotesis 1 (Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai)**

Nilai original sampel dari pengujian sebesar 0,103 (positif) dengan t-statistic 0,926 atau <1,96 dan nilai p-value sebesar 0,337 atau >0,05. Pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian Ho diterima sedangkan Ha ditolak. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengujian Hipotesis 2 (lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai)**

Nilai original sampel dari pengujian sebesar 0.561 (positif) dengan t-statistic 5.847 atau >1,96 dan nilai p-value sebesar 0,000 atau <0,05. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan signifikan. Dengan demikian Ho ditolak sedangkan Ha diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengujian Hipotesis 3 (Etos kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja pegawai)**

Nilai original sampel dari pengujian sebesar 0.297 (positif) dengan t-statistic 2.534 atau  $>1,96$  dan nilai p-value 0.012 atau  $<0,05$ . Pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan signifikan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4. Pengujian Hipotesis 4 (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai)**

Nilai original sampel dari pengujian sebesar 0.561 (positif) dengan t-statistic 2.555 atau  $>1,96$  dan nilai p-value 0.011 atau  $<0,05$ . Pengaruh positif budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan signifikan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja Berpengaruh Positif dan Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Kesimpulan**

Setelah melakukan analisis menggunakan program SmartPLS diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baki, dikarenakan ketika pegawai lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi, maka akan memberikan dampak menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo. Pegawai yang menerapkan budaya organisasi, serta membuat rencana jangka panjang dan jangka pendek maka tidak mempengaruhi kinerja pegawai, maka jika penerapan budaya organisasi semakin rendah, akan semakin

tinggi tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baki.

3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baki.

4. Budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baki.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Amiartuti Kusmaningtyas, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Maumalat Indonesia Devisi Konsumer Area Cabang Surabaya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2019, Evaluasi Kinerja SDM, PT Refika Aditma, Bandung

Asmad, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember', 2.2 (2021) Dkk, Hardani, Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu., 2020

Abdullah, Prof. Ma'ruf, Living in the World That Is Fit for Habitation: CCI's Ecumanical and Religious Relationships, Aswaja Pressindo, 2015

Darmawati, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Makassar

Didin Johan Muchidin, 2016, Analisis Pengaruh Produk, Harga, Promosi, dan Tempat Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indosat Ooredoo.

Gogy Bara Kharisma, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara.

- H. EdySutrisno, 2020, Budaya Organisasi, Prenadana media Group, Jakarta
- Harmusa Oktaiani, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang
- Irmayanti, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia, Bandung
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), PT Raja Grafindo Persada, Depok
- Kasmilah, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Makassar
- Lijan Poltak Sinambela, 2014, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. By Suryani, ed. I cet. (Jakarta: Jakarta Bumi Aksara, 2016)
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D), Cet.6 (Bandung: Bandung : Alfabeta, 2008., 2017)
- Siti Al Fajar, dan Tri Heru, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta
- Sahriansyah, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan pada PT. Adhi Karya Tbk Cab. Makassar.
- Zulfikar, dan Nyoman Budiantara, 2021, Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika, CV Budi Utama, Yogyakarta