

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROPINSI SULAWESI TENGAH

**Saleha**

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*This research intends to explore and analyze simultaneous and partial impacts workenvironment, work ethics, and work culture on employee performance in Bina Marga Agency of Central Sulawesi. It Involves 116 employees as respondents and applies multiple linear regressions analysis with descriptive approach. The results show that work environment, work ethics, and work culture simultaneously and partially have significant influence on employees' performance in Bina Marga Agency of Centra Sulawesi*

**Keywords:** *work environment, work ethics, work culture, and employee performance*

Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai dalam bekerja yang tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik meliputi tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu. Lingkungan non fisik meliputi suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001:31).

Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Lebih lanjut, sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja

asal jadi. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Sutisna, 2012).

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannnya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum, diantaranya meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sutisna, 2012). Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:1) Apakah lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 2) Apakah lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 3) Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 4) Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.

## METODE

Pendekatan deskriptif yaitu suatu jenis pendekatan untuk mengkaji keberadaan objek atau persoalan-persoalan yang ada dan tidak dimaksudkan untuk mengambil atau menarik kesimpulan. Selain itu penelitian ini menggabungkan pendekatan deskriptif dengan pendekatan kausalitas, yaitu jenis pendekatan yang menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat/dependen. Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Yang berlokasi di jalan Towua, Sulawesi Tengah

Menurut Arikunto (2006: 130), Populasi adalah keseluruhan dari suatu objek penelitian. Menurut Komaruddin dalam Mardalis, (2004:53) yang dimaksud populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, sedangkan menurut Sugiyono (2004: 55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi harus memiliki batasan dan karakteristik sesuai tujuan penelitian, sehingga dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, berjumlah 265 sedangkan yang menjadi sampel sesuai dengan teori Slovin dalam Umar (2008 : 65) maka sampel penelitian 116 orang pegawai negeri sipil.

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Dalam penelitian ini variabel *dependen* atau terikat adalah *Kinerja pegawai* dan variabel *independen* atau bebas adalah *lingkungan kerja, etos kerja* dan *budaya kerja*.

Menurut Sugiyono (2008:277) persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y: variable *dependen*

a: konstanta

$b_1$ - $b_n$ : koefisien regresi

$X_1$  -  $X_n$ : variabel *independen*

e: standar *error* (kesalahan pengganggu)

Rumus di atas apabila direlevansikan dengan penelitian ini akan diperoleh bentuk formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y: *Kinerja Pegawai*

a: konstanta

$b_1$ - $b_3$ : koefisien regresi

$X_1$ : *Lingkungan Kerja*

$X_2$ : *Etos Kerja*

$X_3$ : *Budaya Kerja*

e: standar *error* (kesalahan pengganggu)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable indeviden ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variable dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear

Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ), dan budaya kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 116 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,647	0,191	8,623	0,000
$X_1$ = Lingkungan Kerja	0,306	0,047	6,447	0,000
$X_2$ = Etos Kerja	0,157	0,034	4,655	0,000
$X_3$ = Budaya Kerja	0,170	0,038	4,437	0,000
R-	= 0,755			
R-Square	= 0,570	F-Statistik	= 49,551	
Adjusted R-Square	= 0,559	Sig. F	= 0,000	

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 1,647 + 0,306X_1 + 0,157X_2 + 0,170X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ .) memberi pengaruh terhadap variable independen ( Y ) model analisis regresi kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 1,647 berarti kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,647.
2. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,306 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan

kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.

3. Etos kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,157 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara etos kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik etos kerja yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.
4. Budaya kerja ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi 0,170 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara budaya kerjaya dengan kinerja pegawai. Arinya semakin baik budaya kerja yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.

### a. Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen ( X ) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen ( Y ) berarti semua variabel bebasnya, yakni lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), etos kerja (X<sub>2</sub>), dan budaya kerja (X<sub>3</sub>), dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah yakni:

Dari Tabel 1 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,559 atau = 55,90%. Hal ini berarti bahwa sebesar 55,90% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan tabel 4.11 dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 49,551$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

### b. Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Untuk variabel lingkungan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,306, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig  $t < 0,05$  pada taraf

kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

#### 2. Etos Kerja (X<sub>2</sub>)

Untuk variabel etos kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,157, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig  $t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

#### 3. Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)

Untuk variabel budaya kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,170, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig  $t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Simultan Variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pegawai negeri sipil yang berkerja dilingkungan kerja Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik maka dilakukan dengan meningkatkan etos kerja dan budaya kerja agar giat dan bergairah untuk bekerja menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, etos kerja dan budaya kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang "membangun", maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Budaya kerja memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi pada umumnya, dan khususnya kinerja pegawai yang bekerja di dalam suatu organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya kerja adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai, bagaimana mengalokasikan dan mengelola sumber daya organisasi, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

#### ***a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor atau tempat bekerja yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik atau bisa juga meningkat.

Menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dsb., akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah di tempat kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Nitisemito (1996) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sarana fisik merupakan salah satu penunjang terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, hal ini sangat dirasakan oleh pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah sarana fisik tersebut berupa ruang yang ber AC, kebersihan kantor, sirkulasi udara yang baik, fasilitas tempat kerja maupun sarana penunjang lainnya yaitu tempat ibadah, kantin, toilet maupun parkir tertata dan terawat dengan baik sehingga pegawai merasa nyaman untuk melakukan aktivitas kerja.

Hal ini yang dirasakan oleh pegawai Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah lingkungan kerja yang dirasakan sangat menunjang aktivitas pekerjaan, sehingga lingkungan kerja yang kondusif masih sangat perlu ditingkatkan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nasution, (2013), Aminah (2011), Noor Muhamad, (2013) dan Widodo, Tri. (2010).

#### ***b. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

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

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu

atau kualitas kerja yang semestinya (Chaplin, 2001). Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Hal terjadi pada pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, karena pekerjaan teknis dilapangan lebih banyak, maka etos kerja sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi dilapangan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulham (2008) dan Ridwan (2010).

#### ***c. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Budaya mempunyai kekuatan mempengaruhi organisasi, budaya pada setiap hal terhadap keputusan yang dilakukan. Adanya keterkaitan hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja pegawai tersebut (Djokosantoso, 2003). pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian

organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi organisasi dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Aparatur sipil negara yang memiliki budaya kejujuran menjadi kunci bagi tumbuhnya rasa hormat dan kepercayaan masyarakat kepada aparatur pemerintah, sehingga menjadi dipercaya dan berwibawa di mata masyarakat. Secara umum dapat dikatakan bahwa budaya kejujuran dianggap oleh pegawai sebagai sesuatu yang sangat penting, tidak hanya bersifat normatif dan ideal bagi pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah untuk diaplikasikan dalam kerja nyata. Nilai-nilai kejujuran tidak hanya dipahami sebatas pengetahuan tetapi telah menjadi keyakinan yang dihayati dan menjadi sumber pendorong sikap perilaku pegawai. Faktor lain yang juga dianggap penting oleh pegawai adalah budaya ketekunan yang merupakan representasi dari sifat yang tidak mudah menyerah sebelum menggapai keberhasilan. Itulah sebabnya, meskipun ada rintangan keterbatasan anggaran dan fasilitas yang kurang memadai, namun para pegawai merasa perlu untuk tetap fokus bekerja dengan keyakinan bahwa mereka mampu mencapai apa yang menjadi tujuan Dinas Bina Marga provinsi Sulawesi Tengah.

Kesuksesan dalam bekerja tidak akan dapat dicapai tanpa adanya dorongan untuk memulainya dan ketekunan menjadi prasyarat utamanya. Tidak jarang aparat yang memiliki ide dan kapasitas (kecerdasan) intelektual, gagal mencapai prestasi kerja terbaik karena kurangnya ketekunan, dan memang ketekunan memiliki peran penting dalam menyukkseskan kerja seseorang. Hasil penelitian Chatman dan Bersade dalam (Soedjono, 2005) dan Bintoro (2002)

menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis seperti yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. 3) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. 4) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

### **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai: 1) Lingkungan kerja merupakan dominan dalam penelitian ini hal ini perlu ditingkatkan walaupun masih melakukan aktivitas penyewaan rumah sebagai kantor akan tetapi letak dan kondisi rumah layak pakai. 2) Peningkatan etos kerja merupakan hal utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan, terutama kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta melakukan pengevaluasian terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh bawahan. 3) Terkait dengan budaya kerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah terhadap penguasaan IPTEK dan kreativitas dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,0 disarankan pada pimpinan Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, untuk

ditingkatkan melalui penerapan dan pemberdayaan teknologi pada lingkungan kerja secara internal maupun eksternal menjadi sebuah budaya kerja organisasi yang kompetitif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Syahir Natsir, S.E., M.Si. dan Dr. Sulaeman Miru, S.E., M.Si, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam proses pembimbingan selama ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aminah. 2011. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Pertanian Palu. *Tesis*. Program Magister Manajemen Pasca Sarjana, Universitas Tadulako Palu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Biantoro, Udan. 2002. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan. *Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya*.
- Djokosantoso, Moeljono. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mardalis. 2004. *Metodologi penelitian (suatu pendekatan proposal)*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Nasution, Wendi Amsuri. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*. Volume 20 No.2 Hal : 1 - 7.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia*, Gholia. Indonesia.
- Noor, Muhamad, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *ejournal Pemerintahan Intgratif, Volume 1 no. 1 hal.12-25*.
- Ridwan, Wawan Mutaqin. 2010. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Politeknik Kesehatan Surakarta*. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen, Perkantoran*. Mandar Maju, Bandung
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22-47.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. PT. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat : Jakarta
- Sutisna, Entis. 2012. *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pratama Jaya Ciamis*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Widodo, Tri. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*. Vol. 3. No. 5. Juli 2010. Hal. 14–35. STIE AMA. Salatiga.
- Zulham, Muhammad. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan. *Tesis*. Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.