



ANALISIS INTEGRITAS DAN MOTIVASI KERJA SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI ETOS KERJA DI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Aditya Agung Indrayanto^{1*}, Kusuma Chandra Kirana², & Syamsul Hadi³

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Adit.lpmpdiy@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id, syamsul.hadi@ustjogja.ac.id

** Corresponding author*

Abstrak: Analisis Integritas Dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Etos Kerja Di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Integritas dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Etos Kerja. Metode yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif dengan sampel 90 responden metode nonprobability sampling. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut: Pertama, integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketiga, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keempat, integritas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja. Kelima, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja. Keenam, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja. Ketujuh, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut penting bahwa pimpinan dan pegawai bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja.

Kata kunci: integritas; motivasi kerja; budaya organisasi; etos kerja; kinerja

Abstract: Analysis of Integrity and Work Motivation and Organizational Culture on Performance through Work Ethic at the Education Quality Assurance Center (BPMP) of Yogyakarta Special Region Province. This study aims to analyze the effect of Integrity and Work Motivation and Organizational Culture on Performance through Work Ethic. The method used is descriptive quantitative with a sample of 90 respondents nonprobability sampling method. Based on the results of the research conducted as follows: First, integrity has a positive and significant effect on performance. Second, work motivation has a positive and significant effect on performance. Third, organizational culture has a positive and significant effect on performance. Fourth, integrity has no positive and significant effect on performance through work ethic. Fifth, work motivation has a positive and significant effect on performance through work ethic. Sixth, organizational culture has a positive and significant effect on performance through work ethic. Seventh, work ethic has a positive and significant effect on performance. These results are important that leaders and employees work professionally in carrying out tasks to improve performance.

Keyword: integrity; work motivation; organizational culture; work ethic; performance

History & License of Article Publication:

Received: 13/06/2023

Revision: 01/04/2024

Published: 07/05/2024

DOI: <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v21i1.62518>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil disingkat PNS adalah warga negara yang memenuhi syarat khusus, diangkat menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk memangku jabatan pemerintahan. Kinerja pegawai menggambarkan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan menurut standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Partisipasi pegawai berguna, jika dilakukan tindakan efektif dan berperilaku secara pasti, tidak hanya besaran usaha tetapi arah dari upaya. Banyak perhatian guna mendorong kinerja pegawai dalam kaitan integritas, motivasi kerja, budaya organisasi, etos kerja dan kinerja. Pembentukan Integritas pegawai ASN sebagai cara untuk menciptakan, memantapkan, dan menghormati nilai dasar, daya nalar dan keberanian moral. Pembangunan Integritas pegawai menggambarkan bagian dari pembangunan Zona Integritas dan pembangunan Sistem Merit dalam Manajemen ASN sebagai elemen integral dalam Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Nasional (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2020). Menurut penelitian Sumardi dkk., (2022) menyimpulkan bahwa Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menyatakan bahwa integritas sudah diterapkan didalam perusahaan yang mencerminkan masing-masing sikap pegawai sehari-hari pada menjalankan kegiatan operasional perusahaan tetapi integritas tidak mendorong kinerja pegawai dengan kata lain banyak pegawai yang belum menerapkan perilaku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan. Pandangan ini bertolak belakang dengan Aski, (2020) bahwa integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Suatu kinerja atau pencapaian hasil kerja akan baik bila dicapai beserta cara menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Menurut Syarkani & Wulandari, (2019) dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa integritas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai. Integritas pegawai yang belum maksimal, maka dalam hal ini dituntut fungsi pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan pegawai sehingga bisa menciptakan integritas yang tinggi bagi pegawai, dan etos kerja pegawai sehingga dapat menciptakan loyalitas yang tinggi bagi para pegawainya, akan tetapi, hal ini tidak tercermin dari sikap pimpinan dan pegawainya yang masih terkendala di masalah kedisiplinan dimana indikasinya dapat dilihat pada absensi kehadiran yang masih minim.

Motivasi kerja melukiskan sesuatu yang membangkitkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain penggerak semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak bisa

memenuhi pekerjaan sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang selaku motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Kaeruman dkk., 2021). Menurut penelitian Efrinawati dkk., (2022) dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku dalam pekerjaannya, sehingga motivasi kerja menjadi proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut penelitian Nur Hidayah & Santoso, (2020) dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru. Salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai adalah menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai prestasi.

Budaya organisasi selaku ruhnya organisasi karena disana terpatir filosofi, misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua pegawai akan sebagai kemahiran bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetensi serta meningkatkan kinerja W Enny, (2019). Menurut Audia & Silvianita, (2022) dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Salah satu kendala berisi pengimplementasian budaya organisasi ialah Pegawai yang berjiwa heterogen sehingga tidak semua Pegawai mampu dan mau memakai budaya organisasi dalam berperilaku di lingkungan organisasi. Menurut penelitian Saepudin dkk., (2022) dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap etos kerja. Membangun budaya organisasi bukanlah pekerjaan yang mudah, diperlukan upaya sosialisasi kegiatan organisasi agar ada kebiasaan di antara anggota organisasi untuk menjalankan norma-norma kegiatan organisasi dengan kata lain upaya peningkatan etos kerja dapat diawali dengan budaya organisasi.

Kesanggupan pegawai bermakna memahami pentingnya etos kerja yang tinggi patut dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi penuh membutuhkan kerja keras yang tinggi pada setiap pegawai Juniarti dkk., (2021). Etos kerja di organisasi diterapkan dan di aplikasikan saat bekerja oleh para pegawai maka akan berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan dan lebih meningkat dikarenakan para pegawai menerapkan etos kerja pada saat melakukan pekerjaannya. Sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani. Pandangan ini sejalan dengan Hidayat & Yusnandar, (2021) dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Pendekatan penelitian yaitu kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel yang diteliti yaitu integritas, motivasi kerja, budaya organisasi, etos kerja, dan kinerja. Populasi pada penelitian ini pegawai yang bekerja di BPMP Provinsi D.I. Yogyakarta. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 90 orang menggunakan teknik non probability sampling. Peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner. Uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS, sedangkan analisis data menggunakan SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil kuesioner pada Tabel 1 dari 90 responden yang merupakan pegawai BPMP Provinsi D.I. Yogyakarta terdapat 37 orang atau 41% yang berjenis kelamin perempuan dan 53 orang atau 59% yang berjenis laki-laki. Data tersebut menjelaskan bahwa jenis kelamin laki-laki yang banyak mengisi kuisisioner tersebut. Selanjutnya, dapat diketahui pada tabel 1 dijelaskan bahwa responden lama bekerja kurang dari 10 tahun ada 10 orang atau 11,11% responden lama bekerja antara 11-20 tahun ada 71 orang atau 78,89% responden lama bekerja antara 21-30 tahun ada 8 orang atau 8,89% dan responden lama bekerja lebih dari 31 tahun ada 1 orang atau 1,11%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja antara 11-20 tahun dibandingkan dengan lainnya. Pada Tabel 1 juga menunjukkan bahwa persentase responden berusia kurang dari 40 tahun sebanyak 5 orang atau 5,56%, persentase responden berusia antara 41-50 tahun sebanyak 52 orang atau 57,78%, persentase responden berusia antara 51-60 tahun sebanyak 32 orang atau 35,56% dan persentase responden berusia lebih dari 61 tahun sebanyak 1 orang atau 1,11%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 41-50 tahun.

Tabel 1. Karakter Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	53	59%
2	Perempuan	37	41%
Lama Bekerja			
1	< 10 tahun	10	11,11%
2	11 – 20 tahun	71	78,89%
3	21 – 30 tahun	8	8,89%
4	>31 tahun	1	1,11%
Usia			
1	< 40 tahun	5	5,56%
2	41 – 50 tahun	52	57,78%
3	51 – 60 tahun	32	35,56%
4	> 61 tahun	1	1,11%

Validity and reliability

Tabel 2. Pengujian Validitas

	Item	Sig	R Hitung	R Tabel
Integritas	X1.1	0,000	0.767	0,207
	X1.2	0,000	0.675	0,207
	X1.3	0,000	0.771	0,207
	X1.4	0,000	0.750	0,207
	X1.5	0,000	0.752	0,207
	X1.6	0,000	0.746	0,207
Motivasi Kerja	X2.1	0,000	0.761	0,207
	X2.2	0,000	0.748	0,207
	X2.3	0,000	0.751	0,207
	X2.4	0,000	0.746	0,207
	X2.5	0,000	0.752	0,207
	X2.6	0,000	0.731	0,207
Budaya Organisasi	X3.1	0,000	0,759	0,207
	X3.2	0,000	0,727	0,207
	X3.3	0,000	0,722	0,207
	X3.4	0,000	0,719	0,207
	X3.5	0,000	0,705	0,207
	X3.6	0,000	0,721	0,207
	X3.7	0,000	0,728	0,207
	X3.8	0,000	0,747	0,207
	Item	Sig	R Hitung	R Tabel
	X3.9	0,000	0,704	0,207
	X3.10	0,000	0,712	0,207
	X3.11	0,000	0,715	0,207
	X3.12	0,000	0,763	0,207
	X3.13	0,000	0,712	0,207
	X3.14	0,000	0,786	0,207
Etos Kerja	Y1.1	0,000	0,810	0,207
	Y1.2	0,000	0,805	0,207
	Y1.3	0,000	0,741	0,207
	Y1.4	0,000	0,749	0,207
	Y1.5	0,000	0,820	0,207
	Y1.6	0,000	0,767	0,207
	Y1.7	0,000	0,769	0,207
	Y1.8	0,000	0,777	0,207
Kinerja	Y2.1	0,000	0,807	0,207
	Y2.2	0,000	0,870	0,207
	Y2.3	0,000	0,789	0,207
	Y2.4	0,000	0,807	0,207
	Y2.5	0,000	0,778	0,207
	Y2.6	0,000	0,828	0,207
	Y2.7	0,000	0,806	0,207

Berdasarkan Tabel 2 pengujian validitas menggunakan teknik analisis *Product Moment Pearson Correlation* pada setiap *item* indikator telah memenuhi aturan dengan nilai sig. <0,05 atau nilai *pearson correlation* (*r* hitung) diatas *r* tabel dengan *df* = *n*-2 atau 90-2 = 88 dengan signifikansi 0,05 maka didapat nilai *r* tabel = 0,207. Oleh karena itu, secara keseluruhan data valid.

Berdasarkan Tabel 3 pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)* dengan nilai > 0,6. dengan demikian menunjukkan bahwa instrument penelitian reliabel.

Tabel 3. Pengujian Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Batas
Integritas	0,836	0,6
Motivasi Kerja	0,836	0,6
Budaya Organisasi	0,931	0,6
Etos Kerja	0,906	0,6
Kinerja	0,911	0,6

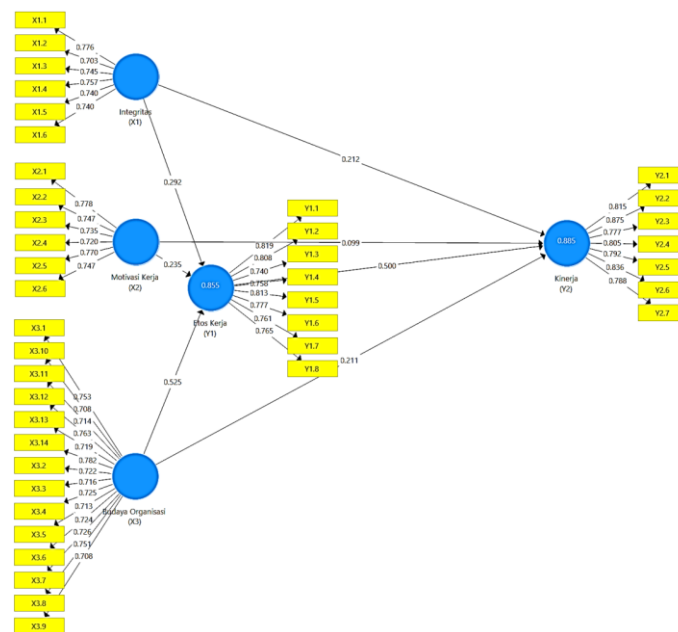
Pada Tabel 4 nilai dari factor loading setiap konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha ataupun Composite reliability nilainya >0.70, dan pengujian validitas dengan menggunakan AVE (Average Variance Extracted) nilainya >0.50. variabel yang diujikan valid dan juga reliabel.

Tabel 4. Nilai loading silang (cross loading)

	Cronbach's alpha	Composit Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Integritas	0.839	0.841	0.553
Motivasi Kerja	0.844	0.846	0.562
Budaya Organisasi	0.933	0.934	0.534
Etos Kerja	0.908	0.909	0.609
Kinerja	0.914	0.919	0.661

Tabel 5. Koefisien Jalur

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P values)
I -> K	0.212	0.193	0.102	2.090	0.037
MK -> K	0.099	0.104	0.046	2.167	0.031
BO -> K	0.211	0.214	0.099	2.127	0.034
I -> EK	0.292	0.265	0.133	2.201	0.028
MK -> EK	0.235	0.224	0.080	2.946	0.003
BO -> EK	0.525	0.556	0.171	3.074	0.002
EK -> K	0.500	0.512	0.114	4.380	0.000



Gambar 1. Hasil Analisis Data SmartPLS

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 pengujian hasil hipotesis pertama menjelaskan koefisien sampel asli (O) sebesar 0,212 dengan nilai t-statistik sebesar $2,090 > 1,96$ atau nilai p-value sebesar $0,037 < 0,05$. Hasil Hipotesis menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas terhadap kinerja pada pegawai di BPMP Provinsi D.I. Yogyakarta. Menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi maka kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, secara tidak langsung kinerja juga akan mengalami peningkatan. Menurut Aski, (2020) yang menunjukkan bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Integritas wajib dimiliki oleh setiap pegawai berdasarkan dengan sumpah dan janji dalam dirinya agar tidak melalaikan tugas yang menjadi kewajibannya. Tentunya dalam hal ini dapat didukung dengan pemberian pelatihan yang lebih berkualitas agar setiap pegawai berintegritas tinggi dalam melakukan perannya pada organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 pengujian hasil hipotesis kedua menjelaskan koefisien sampel asli (O) sebesar 0,099 dengan nilai t-statistik sebesar $2,167 > 1,96$ atau nilai p-value sebesar $0,03 < 0,05$. Hasil Hipotesis menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai di BPMP Provinsi D.I. Yogyakarta.

Menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai terhadap organisasi maka kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, secara tidak langsung kinerja juga akan mengalami peningkatan. Menurut Budiyo & Mochklas, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Menurut Amin Firmansyah & Maria, (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yaitu pegawai dalam melaksanakan tugas harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk memperoleh tujuan baik kinerja yang meningkat maupun keberhasilan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 pengujian hasil hipotesis ketiga menjelaskan koefisien sampel asli (O) sebesar 0,211 dengan nilai t-statistik sebesar $2,127 > 1,96$ atau nilai p-value sebesar $0,034 < 0,05$. Hasil Hipotesis menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pada pegawai di BPMP Provinsi D.I. Yogyakarta. Menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki pegawai terhadap organisasi maka kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, secara tidak langsung kinerja juga akan mengalami peningkatan. Menurut Wilianto & Indriyani, (2021) dalam penelitian (Audia & Silvianita, 2022) bahwa Budaya organisasi dapat mensugesti kemampuan pegawai agar menerapkan knowledge sharing pada organisasi. Ketika diterapkannya knowledge sharing, pegawai mampu memiliki gagasan baru yang dapat menghasilkan inovasi dan kreativitas akibat dari saling bertukar pengetahuan satu sama lain, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Mohsen dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yaitu pegawai dalam melaksanakan tugas harus mempunyai inisiatif yang tinggi untuk memperoleh tujuan baik kinerja yang meningkat maupun keberhasilan organisasi.

Pengaruh Integritas terhadap Etos Kerja

Berdasarkan Tabel 5 pengujian hasil hipotesis keempat menjelaskan koefisien sampel asli (O) sebesar 0,292 dengan nilai t-statistik sebesar $2,201 > 1,96$ atau nilai p-value sebesar

0,028<0.05. Hasil Hipotesis menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas terhadap etos kerja pada pegawai di BPMP Provinsi D.I. Yogyakarta. Menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi maka etos kerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, secara tidak langsung kinerja juga akan mengalami peningkatan. Menurut Syarkani & Wulandari, (2019) yang menunjukkan bahwa Integritas secara simultan berpengaruh positif terhadap etos kerja Pegawai. Karyawan yang memiliki integritas yang baik akan menunjukan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal serta memiliki semangat kerja untuk kinerja yang meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja

Berdasarkan Tabel 5 pengujian hasil hipotesis kelima menjelaskan koefisien sampel asli (O) sebesar 0,235 dengan nilai t-statistik sebesar 2,946>1,96 atau nilai p-value sebesar 0,003<0.05. Hasil Hipotesis menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap etos kerja pada pegawai di BPMP Provinsi D.I. Yogyakarta. Menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai terhadap organisasi maka etos kerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, secara tidak langsung kinerja juga akan mengalami peningkatan. Menurut Larosa dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif atau pengaruh terhadap etos kerja. Motivasi kerja mampu mendorong pegawai untuk selalu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Motivasi kerja sangat dibutuhkan agar seseorang menjadi terdorong dan mempunyai etos kerja untuk memenuhi semua kebutuhannya, sehingga bisa membantu organisasi dalam pencapaian tujuan serta meningkatnya kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja

Berdasarkan Tabel 5 pengujian hasil hipotesis keenam menjelaskan koefisien sampel asli (O) sebesar 0,525 dengan nilai t-statistik sebesar 3,074>1,96 atau nilai p-value sebesar 0,002<0.05. Hasil Hipotesis menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap etos kerja pada pegawai di BPMP Provinsi D.I. Yogyakarta. Menurut Pamuharsi dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dapat memberikan pengaruhnya yang positif dengan signifikan pada etos kerja. Budaya organisasi mempunyai peran yang penting pada peningkatan etos kerja, hal ini dapat disebabkan nilai

yang dibawa oleh tiap orang berbeda-beda, sehingga akan menjadi dorongan dan tindakan untuk bersikap di lingkungan organisasi sehingga kinerja tercapai. Budaya organisasi merupakan kesatuan dari berbagai sistem diantaranya sistem nilai, keyakinan, persepsi, atau norma yang sudah berlaku dan adanya kesepakatan untuk menjadi acuan dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi dalam organisasi dengan tujuan etos kerja pegawai meningkat dan kinerja tercapai.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 pengujian hasil hipotesis ketujuh menjelaskan koefisien sampel asli (O) sebesar 0,500 dengan nilai t-statistik sebesar $4,380 > 1,96$ atau nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil Hipotesis menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pada pegawai di BPMP Provinsi D.I. Yogyakarta. Menurut Hidayat & Yusnandar, (2021) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai artinya pegawai menjunjung tinggi sikap etos kerja yang baik maka akan berpengaruh pada hasil produktif pegawai yang ditandai dengan meningkatnya kinerja pegawai. Etos kerja dengan kinerja sebenarnya semua dilakukan dengan tujuan agar kualitas pegawai mengalami peningkatan serta dapat mencegah keterlambatan bekerja atau terlalu awal mengakhiri pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian pada penelitian ini sebagai berikut. Pertama, hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui integritas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (**H1 diterima**). Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkatnya integritas maka akan meningkat juga kinerja. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pegawai menjunjung tinggi kejujuran, menerapkan perilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan nilai-nilai moral sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedua, hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (**H2 diterima**). Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkat juga kinerja. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pegawai diharuskan bekerja keras, mendahulukan kepentingan kantor daripada pribadi, mempunyai inisiatif untuk memperbaiki kesalahan dalam bekerja, dan munculnya ide-ide baru dalam penyelesaian tugas menjadikan daya gerak terciptanya gairah kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga, hasil penelitian yang dilakukan untuk

mengetahui budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (**H3 diterima**). Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi maka akan meningkat juga kinerja. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pegawai mampu bekerja secara professional penuh semangat dengan kehadiran tepat waktu, selalu mengikuti apel pegawai, memanfaatkan jam kerja yang ada, dan meninggalkan kantor tepat saat jam kerja selesai. Keempat, hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui integritas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (**H4 diterima**). Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkatnya integritas maka akan meningkat juga etos kerja. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pegawai mempunyai semangat kerja dalam kejujuran, berperilaku selaras dengan kejujuran, norma dan nilai moral agar melahirkan lingkungan kerja yang sehat, positif, professional akan tumbuh kinerja akan tercapai dengan baik. Kelima, hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (**H5 diterima**). Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkat juga etos kerja. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pegawai mempunyai semangat kerja dan termotivasi agar memunculkan ide-ide baru serta bekerja keras agar dapat menyelesaikan tugas berdasarkan tujuan organisasi sebagai gerak cipta gairah kerja untuk meningkatkan kinerja. Keenam, hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (**H6 diterima**). Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi maka akan meningkat juga etos kerja. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pegawai mempunyai semangat kerja dan mempunyai inovasi dalam hal hadir tepat waktu, selalu mengikuti apel pegawai sehingga dapat diartikan merupakan kebiasaan yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Ketujuh, hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui etos kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (**H7 diterima**). Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkatnya etos kerja maka akan meningkat juga kinerja. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pegawai mampu mempunyai semangat kerja serta berproses sesuai standar yang berlaku berdasarkan peraturan sehingga secara kualitas dan kuantitas dapat mencapai tujuan meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amin Firmansyah, N., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang.

Analisis Integritas dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Etos Kerja di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Indrayanto)

<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v21i1.62518>

Jurnal Inovasi Penelitian, 2(12), 3841–3848. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1485>

Aski, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i1.276>

Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.295>

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). In A. Mukhlis (Ed.), *Evaluasi Kinerja SDM* (Cetakan Pe). CV. AA. RIZKY Jl. Raya Ciruas Petir, Puri Citra Blok B2 No. 34 Kecamatan Walantaka, Kota Serang - Banten.

Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682–2696. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i3.6554>

Hidayat, R., & Yusnandar, W. (2021). Kinerja Pegawai: Berpengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 305–317. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.324>

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara, 1 (2020).

Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM* (R. Y. A. Wati (ed.); Cetakan Pe). CV. Pena Persada, Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah.

Kaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Teguh Widayanto, M., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus* (T. K. C. A. Rizky & Cetakan (ed.); Cetakan Pe). CV. AA. RIZKY Jl. Raya Ciruas Petir, Puri Citra Blok B2 No. 34 Kecamatan Walantaka, Kota Serang - Banten.

Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>

Mohsen, A., Neyazi, N., & Ebtekar, S. (2020). The Impact of Organizational Culture on Employees Performance: an Overview. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8), 879–888. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.8.2020.079>

Nur Hidayah, H., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>

Analisis Integritas dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Etos Kerja di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Indrayanto) <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v21i1.62518>

- Pamuharsi, Untung P, & Istin, M. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Etos Kerja Prajurit Puspomal. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 59–68. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.197>
- Saepudin, Dicky, F. F., Ika, K., Iim, S., Juliana, Wiwi, Uswatiyah, & Anandha, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Dosen Perguruan Tinggi Islam di LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat Indonesia. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman*, 3(8.5.2017), 2003–2005. <https://jurnal.unisa.ac.id/index.php/jfik/article/view/262>
- Sumardi, E., GW, S. H., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 72. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.338>
- Syarkani, Y., & Wulandari, A. (2019). *Gaya kepemimpinan dan integritas kerja terhadap etos kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan*. 3(2), 253–268. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2730>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. W Enny (ed.); Cetakan Pe). UBHARA Manajemen Press Universitas Bhayangkara Jl. Ahmad Yani no 114 Surabaya, Jawa Timur. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wilianto, J. W., & Indriyani, R. (2021). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Job Performance Melalui Knowledge Sharing pada Jefri Daniel Consulting Group. *AGORA*, 9(2)

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada penelitian ini, kami sebagai tim peneliti mengucapkan terimakasih kepada Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta yang telah memberikan kami kesempatan untuk melaksanakan penelitian ini.

PROFIL PENULIS

Aditya Agung Indrayanto, lahir di Magelang, 8 Mei 1985, meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa pada 2014, saat ini melanjutkan Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi UST Yogyakarta, sejak tahun 2005 sebagai Pegawai Negeri Sipil di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) D.I. Yogyakarta. Penulis dapat dihubungi melalui WA 081325066293

Kusuma Candra Kirana, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, S1 Pendidikan Dunia Usaha, S2 Manajemen, dan S3 Manajemen, saat ini masih aktif sebagai dosen di Fakultas Ekonomi UST Yogyakarta. Sinta ID 5976864.

Syamsul Hadi, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, S1 Manajemen, S2 Manajemen, dan S3 Ilmu Ekonomi, saat ini masih aktif sebagai dosen di Fakultas Ekonomi UST Yogyakarta. Sinta ID 6736998.