

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS IV PULANG PISAU

The Influence of Organizational Culture and Work Ethic toward Employee Work Effectiveness of Kesyahbandaran Office and Port Authority Class IV Pulang Pisau

Otto Patriawan

Pascasarjana Universitas Terbuka, Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia

Syamsuri

Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia

Holten Sion

Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia

email:

ottopatriawan@yahoo.co.id

syamsuri79@fisip.upr.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di Otoritas Pelabuhan dan Harbourmaster Office Kelas IV Pulang Pisau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling saturasi. Sebanyak 25 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan etika kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Otoritas Pelabuhan dan Kantor Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh simultan terhadap efektivitas kerja di Otoritas Pelabuhan dan Harbourmaster Office Kelas IV Pulang Pisau yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas 0,05 yang lebih besar dari nilai probabilitas sig [0,05 0,039], di mana dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci:

Budaya Organisasi
Etos Kerja
Efektifitas Kerja Pegawai

Keywords:

Organizational Culture
Work Ethic
Employee Work Effectiveness

Abstract

This study aims at analysing the influence of organisational culture and work ethic on the employee performance at the Port Authority and Harbourmaster Office Class IV of Pulang Pisau. The sampling technique used is saturation sampling method. As many as 25 employees. The result shows that organisational culture (X_1) and work ethics (X_2) affect the employee performance (Y) at the Port Authority and Harbourmaster Office Class IV of Pulang Pisau.

This is shown that organisational culture and work ethic have a simultaneous effect on work effectiveness at the Port Authority and Harbourmaster Office Class IV of Pulang Pisau as shown by the probability value of 0.05 which is greater than the probability value of sig [0.05 0.039], where it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan Kemenkumham dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja yang baik dari pegawainya akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari organisasi tersebut.

Salah satu yang dapat mengukur kinerja pegawai adalah efektivitas kerja dari pegawai di organisasi tersebut budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam

organisasi itu sendiri. Adapunya budaya yang terjadi didalam suatu organisasi tersebut banyaknya karyawan yang menyalahgunakan waktu untuk main internet dan mengobrol yang seharusnya waktu tersebut bisa digunakan untuk bekerja. Budaya organisasi yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau sangat berpengaruh dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelabuhan. Budaya organisasi dalam tatanan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau tidak hanya berfungsi sebagai pembentuk identitas namun juga menjadi modal dasar untuk meningkatkan semangat dan motivasi para pegawai serta sebagai *social control* yang mendorong semua pegawai untuk memiliki komitmen terhadap suatu yang lebih besar daripada kepentingan

pribadi dan sebagai penuntut dalam pembentukan sikap dan perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga memberikan iklim dan motivasi kerja yang baik.

Pegawai dalam suatu organisasi apabila merasakan prinsip yang mendasari setiap tindakan dan perilaku organisasi sesuai dengan pandangan hidupnya atau tidak menyimpang dan prinsip pribadinya, maka dia akan bekerja dengan baik. Apalagi pegawai tersebut merasakan bahwa pandangan hidupnya atau cita-citanya akan mendapat tempat yang sesuai di dalam organisasi tempat dia berkarya, maka hal ini akan mendorong dia memahami maksud, tujuan dan ruang lingkup kegiatan dalam organisasi yang berakibat pada adanya dorongan semangat untuk bekerja lebih baik, karena menyadari apa yang bermanfaat bagi organisasi juga bermanfaat bagi dirinya. Apa yang dia dambakan bagi masa depannya dapat dipenuhi oleh organisasi dimana dia berkarya dan pada akhirnya akan menumbuh kembangkan budaya kerja atau budaya organisasi.

Kemudian faktor lain yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan kinerja adalah masalah etos kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara-cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau sendiri masih banyak pegawai yang sering mangkir masalah waktu, misalnya terlambat pada acara-acara resmi, bahkan pada sampai rapat internal sering molor dari waktu yang ditentukan.

Bagaimana beratnya tugas-tugas yang dipikul para pegawai, tidak akan lagi dirasakan sebagai beban pribadi, tetapi justru merupakan tantangan untuk dihadapi dan peluang untuk mengembangkan karier. Jika sudah demikian maka organisasi tempatnya berkarya akan menjadi tempat yang menyenangkan dan dirasa paling sesuai untuk dirinya sendiri. Adanya etos kinerja yang baik dari pada pegawai, maka secara otomatis akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh antar budaya organisasi dan etos kerja dengan efektivitas kerja pegawai dapat dilihat pada satu hal yang menjadi dasar yaitu dengan melihat sejauh mana inovasi yang dapat dilakukan anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan inovasi. Melihat begitu pentingnya peranan budaya organisasi dan etos kerja, maka dapat dilihat besarnya pengaruh dari budaya organisasi dan etos kerja tersebut terhadap sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Budaya organisasi dan etos kerja tersebut dapat dilihat dan diamati oleh peninjauan dari luar maupun dari dalam organisasi tersebut. Hal ini

dapat dirasakan dari suasana kerja yang membedakannya dengan organisasi lainnya.

Era globalisasi di masa ini semakin berperan dalam menentukan setiap kebijakan dalam organisasi, maka setiap organisasi sebaiknya melakukan tinjauan kembali terhadap budaya organisasi yang ada di dalam organisasinya sehingga efektivitas kerja para pegawai tidak mengalami benturan terhadap lingkungan eksternal di kemudian harinya.

1). Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau?

2). Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau?

3). Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau?

Adapun tujuan penelitian adalah untuk:

1). menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau.

2). menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau.

3). menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi dan etos kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau.

I. Budaya Organisasi

Melville Herkovits (dalam Achmad Sobirin, 2007) menyatakan bahwa budaya adalah sebuah kerangka pikir (*construct*) yang menjelaskan tentang keyakinan, perilaku, pengetahuan, kesepakatan-kesepakatan, nilai-nilai, tujuan yang kesemuanya itu membentuk pandangan hidup (*way of life*) sekelompok orang. Menurut Talcoot Parsons (dalam Achmad Sobirin, 2007), budaya adalah kultur yang terdiri dari suatu pola yang terkait dengan perilaku dan hasil tindakan manusia yang berlaku turun temurun dari satu generasi ke generasi berikutnya yang terpisah dan tidak terkait dengan hubungan biologis.

Pendapat ahli yang lain mengenai budaya, Jeff Cartwright (dalam Wibowo, 2013), adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan budaya adalah cara hidup yang diturunkan dari waktu ke waktu, generasi ke generasi, melalui berbagai proses pembelajaran untuk dapat beradaptasi dan menciptakan cara hidup tertentu yang disesuaikan dengan lingkungan di mana ia terlibat.

Pendiri suatu organisasi membangun organisasinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang kemudian dilanjutkan oleh para pemimpin berikutnya. Organisasi harus mempunyai kinerja baik dan mempunyai daya saing agar tujuan yang dibuat tercapai. Ketika organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan yang terjadi di sekitarnya, maka kinerja organisasi dapat bertahan dan meningkat. Organisasi harus siap bergerak secara dinamis karena kinerja organisasi adalah masalah perubahan. Namun, kinerja organisasi sangat ditentukan oleh budaya organisasi dan budaya dari segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Suatu kelompok yang menemukan dan mengembangkan pola asumsi dasar karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal dapat disebut sebagai budaya. Saat kelompok tersebut telah bekerja dengan cukup baik serta dipertimbangkan secara layak dan oleh karena itu anggota baru diajarkan cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Schwartz dan Davis dalam Wirawan (2007) menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi. Menurut Wirawan (2007), budaya suatu organisasi menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya.

Artina Sari Lubis (2018) melalui penelitiannya mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor paling dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Seli Serdang. Hal ini menunjukkan budaya organisasi mempengaruhi efektivitas organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik untuk kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup sehingga dapat menjadi terciptanya suatu iklim yang ideal. Aspek-aspek budaya organisasi itu meliputi; nilai inti, lingkungan bisnis, pelopor, jaringan budaya, pola ritual keyakinan, nilai dan perilaku, gaya manajemen, norma-norma dan prosedur, pedoman perilaku (Tika, 2010) yang dapat diukur menggunakan indikator-indikator seperti birokratik, suportif, pasar, klan, adhokrasi, dan suportif.

2. Etos Kerja

Etos bisa dipahami sebagai pandangan hidup seseorang yang memberi makna pada sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos

merujuk pula pada kata etika atau etiket yang bisa diartikan sebagai akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Menurut Gregory (2003) etos kerja adalah bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Jadi, etos kerja adalah cara pandang seseorang bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakan kemanusiaannya.

Etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi dan melakukan serta bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, yang diwujudkan dengan perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, jujur, rajin dan disiplin.

3. Efektivitas Kerja

Kegiatan manajemen dalam organisasi tidak terlepas dari konsep efektivitas, yaitu langkah-langkah usaha yang dilakukan agar apa yang direncanakan dapat dicapai seluruhnya dengan tepat waktu atau dapat menjawab perkembangan kebutuhan organisasi.

Pengertian efektivitas pada umumnya menurut Steers dalam Edy Sutrisno (2010) hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dan keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2003) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas yang telah ditetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

Efektivitas kerja adalah ukuran, tingkatan kesesuaian kerja seorang pegawai dengan apa yang menjadi pekerjaannya dan tanggung jawabnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal utama yang dituntut oleh instansi pemerintahan dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun instansi pemerintahan tempat mereka bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja, sebaliknya prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan efektivitas kerja pegawai.

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 diembannya 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.

Etos kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta juga keyakinan seseorang atau juga sesuatu kelompok. 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. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaa, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut memberikan masukan-masukan ide di tempat kerja. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerak seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Sutisna, 2012).

Untuk meningkatkan efektivitas kerja masing-masing pegawai, tidak terlepas dari budaya organisasi yang tinggi yang dimiliki suatu organisasi atau instansi dan etos kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. Budaya organisasi bisa dikatakan dapat meningkatkan efektivitas kerja jika memperkuat manajemen dan usaha-usaha individu dalam merealisasikan visi organisasi, pelaksanaan misi, dan pencapaian tujuan kerjasama (Burhanuddin, 2013). Kemudian etos kerja juga memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan efektivitas kerja para pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh hasil penelitian Muhammad Arsad yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan etos kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Efektivitas kerja, dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Steers dalam Richard M. Steers (1980), yaitu:

- a. Karakteristik Organisasi
- b. Karakteristik Lingkungan
- c. Karakteristik Pekerja
- d. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau yang berjumlah 25 (dua puluh lima) orang,

sekaligus dijadikan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program *SPSS 20.0 for Windows*. Analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, dan uji hipotesis.

Variabel penelitian ini terdiri dari *independent variable* (variabel bebas), yaitu budaya organisasi (X_1), etos kerja (X_2), dan *dependent variable* (variabel terikat) yaitu efektivitas kerja pegawai (Y). Budaya organisasi (X_1) pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik untuk kemajuan suatu organisasi budaya organisasi mencakup sehingga dapat menjadi terciptanya suatu iklim yang ideal. Aspek-aspek budaya organisasi itu meliputi; nilai inti, lingkungan bisnis, pelopor, jaringan budaya, pola ritual keyakinan, nilai dan perilaku, gaya manajemen, norma-norma dan prosedur, pedoman perilaku (Tika, 2010) yang dapat diukur menggunakan indikator-indikator seperti birokratik, suportif, pasar, klan, adhokrasi, dan suportif. Budaya organisasi juga dapat mengontrol perilaku anggota organisasinya dengan inovasi dan pengambilan resiko, juga aturan perilaku.

Etos Kerja (X_2) adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi dan melakukan serta bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, yang di wujudkan dengan perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, jujur, rajin dan disiplin.

Efektivitas kerja (Y) adalah ukuran, tingkatan kesesuaian kerja seorang pegawai dengan apa yang menjadi pekerjaannya dan tanggung jawabnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal utama yang dituntut oleh instansi pemerintahan dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun instansi pemerintahan tempat mereka bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja, sebaliknya prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan efektivitas kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif pada penelitian ini untuk mengetahui gambaran tentang Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Efektivitas Kerja pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau dengan melakukan pengklasifikasian jumlah skor tiap instrumen dengan persentase jumlah skor dari masing-masing variabel yang diteliti.

Variabel ini mempunyai 15 butir pernyataan yang diperoleh hasilnya melalui angket. Skor yang digunakan dalam angket adalah 1 sampai 5, sehingga berdasarkan skor tersebut maka variabel budaya organisasi memiliki rentang nilai dari 15 sampai 75. Berdasarkan data induk angket yang diperoleh dari responden pada penelitian ini yang telah ditabulasi. Penentuan distribusi frekuensi data tentang variabel budaya organisasi dapat dilihat pada table 1 berikut:

Table 1. Analisis Deskriptif

Variable	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Dev.
X ₁	25	45	60	1315	52.60	5.752
X ₂	25	30	60	1243	49.72	5.948
Y	25	45	60	1346	53.84	4.616
Valid V (listwise)	25					

Berdasarkan tabel analisis deskriptif di atas, maka dapat ditetapkan kategori-kategori skor skala untuk variabel budaya organisasi (X₁), etos kerja (X₂) dan Efektivitas Kerja (Y). Berdasarkan kategorisasi variable budaya organisasi, mayoritas responden memberikan penilaian terhadap budaya organisasi Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau berada pada kategori tinggi 52%. Berdasarkan kategorisasi variable etos kerja menunjukkan mayoritas responden memberikan penilaian terhadap etos kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau berada pada kategori tinggi sebesar 64%. Berdasarkan kategorisasi variable efektifitaskerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap efektifitas kerja Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau berada pada kategori sedang sebesar 44%.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau

Nilai konstanta sebesar 38,316 menunjukkan nilai rata-rata Y apabila X₁, X₂ bernilai nol. Artinya, jika Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau tidak mampu menerapkan X₁, X₂, maka efektifitas kerja pegawai akan mengalami penurunan 38,316. Sebaliknya, jika Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau mampu meningkatkan X₁, X₂, maka efektifitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 38,316 dengan asumsi ada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel budaya organisasi 0,429 menyatakan bahwa jika terdapat peningkatan X₁ sementara variabel independen tetap, maka efektifitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,429.

Berdasarkan uraian di atas, yang paling menonjol mempengaruhi efektifitas kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau adalah variabel X₁ (Budaya Organisasi) dengan nilai 0,429. Artinya, budaya organisasi dapat

dijadikan variabel untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai. Tingkat pengaruh budaya organisasi yaitu 0,492 tergolong pada pengaruh sedang untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau.

Berdasarkan hasil uji variable bebas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas sig [0,05 ≥ 0,012], maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau.

Budaya organisasi dalam perspektif administrasi publik melekat pada konsep organisasi yang menguraikan perilaku sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan. Tiap-tiap organisasi memiliki budaya dan nilai yang dianut pada lingkungan organisasi tersebut. Termasuk Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

Sasaran utama organisasi adalah pencapaian tujuan dari dibentuknya organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis. Keberadaan dan kinerja pribadi pegawai menjadi dasar keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Penyebab ketergantungan keberhasilan organisasi dikarenakan produktivitas suatu pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu. Oleh sebab itu pegawai harus distimulus dan diarahkan untuk mengerjakan keinginan pimpinan dan diluruskan jika terdapat penyimpangan dari tujuan organisasi.

Selain faktor di atas, faktor motivasi juga berpengaruh atas peningkatan prestasi kerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri dan faktor di luar dirinya. Pada umumnya perilaku seseorang dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, di mana setiap orang memiliki harapan ketika memasuki suatu organisasi bertujuan pada pemenuhan kebutuhan dan harapan yang merupakan target dari hidupnya.

Peran budaya organisasi bagian pemerintahan adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektifitas kerja instruktur itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan efektifitas kerja.

Budaya pada setiap hal memiliki kekuatan untuk mempengaruhi keputusan yang diputuskan. Budaya kerja dengan kinerja pegawai memiliki keterkaitan satu sama lain yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi, bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya

organisasi makin baik kinerja pegawai tersebut (Djokosantoso, 2003). Perilaku keseharian pegawai dalam bekerja mencerminkan nilai dan keyakinan yang sudah dipahaminya, sehingga akan menjadi kinerja individual. Faktor lain yang juga berpengaruh bagi pegawai adalah budaya ketekunan yang merupakan representasi dari sifat yang tidak mudah menyerah sebelum menggapai keberhasilan. Pencapaian kesuksesan dalam bekerja tidak bisa diraih tanpa adanya dorongan untuk memulai dan ketekunan menjadi prasyarat utamanya. Sebagian aparat gagal mencapai prestasi kerja terbaik karena kurangnya ketekunan, dan memang ketekunan memiliki peran penting dalam menyukseskan kerja seseorang meskipun sebenarnya ia memiliki ide dan kapasitas (kecerdasan) intelektual.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Artinya budaya organisasi menentukan efektivitas kerja pegawai. Apabila budaya organisasi meningkat maka efektivitas kerja pegawai akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi semakin menurun maka efektivitas kerja pegawai juga akan semakin menurun.

Sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan dalam budaya organisasi serta dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004 dalam Mariam, 2009). Sedangkan efektivitas didefinisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka panjang dan jangka pendek (Robbins, 2005 dalam Afiah, 2013).

Temuan penelitian ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya tentang budaya organisasi, Lubis (2018) yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor paling dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis kabupaten Seli Serdang. Hal ini menunjukkan budaya organisasi mempengaruhi efektivitas organisasi.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau

Berdasarkan hasil uji variable bebas ditunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai probabilitas sig [0,05 ≤ 0,358], maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau. Koefisien regresi variabel etos kerja -0,142 menyatakan bahwa jika terdapat perbaikan X_2 sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka efektivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar -0,142.

Apabila sudut pandang seseorang dalam komunitas menganggap kerja adalah suatu hal yang luhur bagi keberadaan manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya jika pandangan seseorang terhadap kerja sebagai hal yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja cenderung

menjadi rendah. Pendapat lain menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:151). Sinamo (2005:99) menyimpulkan 8 (delapan) aspek etos kerja sebagai berikut : (1) kerja adalah rahmat, (2) kerja adalah amanah, (3) kerja adalah panggilan, (4) kerja adalah aktualisasi, (5) kerja adalah ibadah, (6) kerja adalah seni, (7) kerja adalah kehormatan, (8) kerja adalah pelayanan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau, artinya bahwa etos kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau rendah. Dapat diinterpretasikan bahwa semakin rendah etos kerja yang diberikan maka akan semakin rendah efektivitas kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas IV Pulang Pisau.

Hal yang mendasari etos kerja rendah diantaranya tidak ada keinginan untuk meningkatkan mutu pekerjaan, sehingga pegawai tidak mempunyai masukan-masukan ide atau inovasi-inovasi di tempat kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsad, Muhammad (2017) dimana etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau

Berdasarkan hasil uji variable budaya organisasi dan variable etos kerja ditunjukkan nilai sig. Sebesar 0,039 yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas sig[0,05 ≥ 0,039], maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau. hal ini memberikan implikasi bahwa secara simultan atau bersamaan budaya organisasi dan etos kerja sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau. kedua variabel bebas tersebut ketika secara bersama-sama sangat berperan dan dibutuhkan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja. Budaya organisasi dan etos kerja diharapkan mampu memberikan kontribusi maksimal sehingga efektivitas kerja meningkat.

Seiring dengan penelitian Rosita (2016) berdasarkan kesimpulan hasil uji hipotesa terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan besarnya nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil 0,05

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari uji hipotesa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable budaya kerja dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dari besarnya nilai signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Efektifitas kerja pegawai secara umum dikategorikan pada kriteria sedang. Hal ini terlihat pada penilaian yang diberikan responden yaitu, terdapat 40% (10 orang) responden yang memberikan penilaian terhadap variabel efektifitas kerja dalam kategori tinggi, berada dalam kategori sedang sebanyak 44% (11 orang), dan berada dalam kategori rendah sebanyak 16% (4 orang). Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian sebesar 44% terhadap efektivitas kerja Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau dan berada pada kategori sedang.

Salah satu sumber daya untuk mengoptimalkan efektivitas kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau adalah apabila terdapat upaya untuk meningkatkan budaya organisasi dan variabel lainnya guna pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat tercapai apabila pegawai mempunyai masukan-masukan ide dan inovasi-inovasi yang didukung oleh budaya organisasi yang tinggi. Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau dapat dilihat dalam kemampuannya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau, yaitu pada nilai probabilitas $0,05$ lebih besar dari nilai probabilitas $\text{sig}[0,05 \geq 0,012]$. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau, yaitu nilai probabilitas $0,05$ lebih kecil dari nilai probabilitas $\text{sig}[0,05 \leq 0,358]$. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau sangat rendah karena semakin baik etos kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin rendah etos kerja yang diberikan maka akan semakin rendah kinerja pegawai. Budaya organisasi dan etos kerja

berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau yang ditunjukkan dari nilai probabilitas $0,05$ lebih besar dari nilai probabilitas $\text{sig}[0,05 \geq 0,039]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan terselesaikannya penulisan artikel ini, peneliti memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT. Peneliti menerima saran dan kritik membangun dari berbagai pihak karena menyadari bahwa artikel ini pasti memiliki kekurangan. Selain itu, tidak lupa peneliti haturkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu secara aktif hingga penelitian ini terselesaikan. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun peneliti berikutnya.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Achmad, Sobirin. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Arsad, Muhammad. (2017). *Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara*. Samarinda: Journal Pemerintahan Integratif.
- Dessler, Gary. (1993). *Manajemen Personalia, Edisi ke tiga, terjemahan oleh Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B. (1971). *Prinsiples in Personal Management*. Tokyo.: Mc graw Hill Book Company Inc., Kogakusha Ltd.
- Gregory. (2003). *Definisi Etos Kerja*. Diunduh 8 April 2021. <http://etosdefinisi.fungsi.html>
- Jones. (2000). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kumorotomo, Wahyudi. (2014). *Etika administrasi Negara*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Lubis, Artina Sari. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang*. Medan: Tugas Akhir Program Studi Ekonomi Manajemen Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Islam Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja RosdakaryaMcClelland, David C. (1976). *The Achieving Society*. Irvington, New York.
- Ndraha, Taliziduhu (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nova, Oskar Sindi. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Organisasi pada PT.Anindya Mitra Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi Program

Otto Patriawan, Syamsuri Dan Holten Sion. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau

Studi Manajemen Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta.

- Peter dan Watermen. (2006). *Budaya Organisasi, Human Resource Management*. Singapore: Thompson Learning Asia
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (1993). *Organisational Behavior*. New Jersey: PrenticeHall.
- Rosita, Anna. (2016). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Aceh Utara*. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Saleha. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*. Palu: eJurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203.
- Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Singarimbun, Masri. (2006). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Soeilo. (2005) *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Steers, Richard M., Terjemahan: Magdalena Jamin. (1980). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
_____. Terjemahan: Magdalena Jamin. (2005). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sudarmayanti, Wiwik. (2015): *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara*. Samarinda: eJournal Ilmu Administrasi Publik.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi (Edisi Pertama)*. Jakarta : Kencana
- Tampubolon, Manahan P. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Thoha, Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses, Diagnosa dan Intervensi Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Vehitzal, Rivai. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Pers.
_____. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wisnu, Dicky UR dan Siti Nur Hasnah. (2005). *Teori Organisasi Struktur dan Desain*. Malang: UMM Press.