

Improving Employee Performance: The Role Of Organizational Culture, Work Ethic, And Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Budaya Organisasi, Etos Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Anastasia Bernike Ardella^{1*}, Suhana²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

anastasiardella12@gmail.com¹, suhana@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to find empirical evidence of the influence of organizational culture, work ethic, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at the Semarang City Land Office. The sample in this study was 91 employees with a saturated sampling technique where all populations were sampled. The results of the study proved that the sig value of the organizational culture t test was $0.000 < 0.05$ and the standard value of beta coefficient was 0.659, while the work ethic and OCB variables had sig values of $0.000 < 0.05$ and $0.033 < 0.05$. Based on the results of the study, it can be concluded that organizational culture, work ethic, and OCB have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Work Ethic, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah 91 karyawan dengan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai sig uji t budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai standar koefisien beta sebesar 0,659, sedangkan variabel etos kerja dan OCB memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan $0,033 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, etos kerja, dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Etos Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pendahuluan

Dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi atau instansi mengandalkan sejumlah faktor yang saling berhubungan dan mempengaruhi. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek tersebut. Akibatnya, organisasi harus mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusianya. Faktor karyawan/pegawai dalam suatu organisasi tidak lepas dari pengelolaan dan optimalisasi sumber daya manusia. Kinerja karyawan atau karyawan organisasi inilah yang menentukan kelangsungannya, sehingga suatu organisasi perlu memiliki karyawan atau pegawai yang berkinerja baik (Maro & Hermayanti, 2022). Dengan meningkatkan kinerja karyawan/pegawai dapat mencapai tujuan organisasi dan keberhasilan organisasi (Dwijayanto & Priyono, 2019).

Kinerja disebut sebagai hasil kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017). Kinerja dapat juga diartikan sebagai suatu pencapaian pekerjaan pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas (Wicaksono & Indriyaningrum, 2022). Dalam meningkatkan kinerja, maka harus ada tingkat keterlibatan dan kepedulian karyawan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dikerjakan untuk memberikan hasil kinerja yang baik (Aldiansyah & Rijanti, 2021).

Budaya organisasi adalah salah satu ciri yang ada dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi organisasi tersebut, ciri yang membedakannya dari organisasi lain (Hermawan et al., 2019). Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2014), budaya organisasi adalah asumsi yang dianut oleh satu kelompok yang menentukan cara berpikir, merasakan, dan merespons berbagai lingkungan. Penelitian sebelumnya oleh (Syafaruddin, 2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi..

Hal serupa juga diungkapkan oleh (Hermawan et al., 2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut (Sugiyono & Rahajeng, 2022) dan (Putranti et al., 2018) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Etos kerja adalah perilaku kerja yang memiliki nilai positif, berakar, dan bertumbuh pada kesadaran dan keyakinan diri yang kuat, ditambah dengan komitmen tanpa pamrih terhadap cara pandang kerja keseluruhan (Nurjaya et al., 2021). Sikap positif terhadap seseorang yang sadar dan berkomitmen terhadap pekerjaannya dikenal dengan etos kerja. (Fitri et al., 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arianto et al., 2017) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh etos kerja mereka. Temuan penelitian juga mendukung hal ini (Nurjaya et al., 2021); (Fitri et al., 2022); Firdausyi & Kasmari, (2022) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati & Jermawinsyah, (2018) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian ada Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan faktor lain yang dapat mendorong kinerja karyawan. Dalam organisasi di luar pekerjaan, perilaku OCB disebut sebagai perilaku aktif karena bersifat sukarela, tidak menerima imbalan formal, dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi (Astuti & Suhana, 2023). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu perilaku yang membantu membuat organisasi yang awalnya formal menjadi sedikit lebih santai dan kooperatif (Simanjuntak et al., 2020). Pengertian lain juga menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki definisi yang berfokus pada perilaku seseorang yang melakukan tugas di luar deskripsi pekerjaannya (Nahrishah & Imelda, 2019). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, tidak menutup kemungkinan akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi lain (Kharisma et al., 2022).

(Kharisma et al., 2022) Hasil penelitian yang dilakukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Simanjuntak et al., 2020) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat pendapat lain dari (Nuning Nurna Dewi, 2018) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Pertanahan Kota Semarang merupakan tempat penelitian ini akan dilakukan. Peran aparatur pemerintah sebagai penggerak utama pemerintahan tidak dapat dipisahkan dari penyelenggaraan negara. Menurut pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat secara tetap sebagai pegawai ASN oleh pengawas kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Menurut (Sugiyono & Rahajeng, 2022) sumber daya manusia yang dikenal sebagai pegawai negeri sipil memiliki peran yang sangat penting dalam dinamika proses pembangunan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pelatihan aparatur negara atau pegawai negeri merupakan komponen utama sumber daya manusia yang diperlukan untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Dengan

pengetahuan ini, sangat jelas bahwa aset terpenting pemerintah adalah sumber daya manusianya.

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka diketahui penilaian kinerja pegawai dari 20 Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kota Semarang. Berikut adalah rinciannya pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai

No	Nama	Penilaian Kinerja Pegawai 2021			
		Semester 1	Semester 2	Rata – Rata	Predikat
1.	AY	102,39	110,53	106,46	Baik
2.	AMSH	103,57	110,48	107,03	Baik
3.	AP	102,69	109,27	105,98	Baik
4.	AHSSIP	95,73	107,65	101,69	Baik
5.	AH	100,03	107,73	103,88	Baik
6.	AHW	101,96	107,62	104,79	Baik
7.	ATSSST	100,8	110,62	105,71	Baik
8.	AMSST	99,5	110,48	104,99	Baik
9.	AS	101,56	102,31	101,94	Baik
10.	AP	120	110,38	115. 19	Baik
11.	AJH	102,59	110,43	106,51	Baik
12.	AAMK	107,17	107,29	107,23	Baik
13.	BS	104,83	111,49	108,16	Baik
14.	BS	101,77	109,00	105,38	Baik
15.	BWST	120	111,49	115,75	Baik
16.	BW	104,10	109,16	106,63	Baik
17.	BAST	102,54	109,76	106,15	Baik
18.	BHSH	103, 12	107,05	105,09	Baik
19.	DAPSK	107,17	107,29	107,23	Baik
20.	DAP	100,97	107,58	104,27	Baik

Sumber: Penilaian Kinerja Pegawai

Tabel 1 menunjukkan penilaian kinerja beberapa pegawai PNS semester satu dan semester dua tahun 2021 dengan rata-rata memperoleh predikat baik dengan target predikat sangat baik. Hal tersebut menunjukkan penilaian kinerja pegawai beberapa PNS sudah baik. Meski demikian, kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan untuk mencapai target yang diinginkan oleh instansi yaitu dengan predikat sangat baik.

Berdasarkan konteks sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan bukti empiris mengenai dampak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), etos kerja, dan budaya terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Semarang..

2. Tinjauan Pustaka Kinerja Pegawai

Menurut (Manngunegara, 2001), kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dinilai dari segi kuantitas maupun kualitas pegawai. Kinerja individu karyawan biasanya merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Kharisma et al., 2022).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017). Kinerja pegawai ialah bentuk kualitatif dan kuantitatif hasil kerja yang dicapai oleh jabatan sumber daya

manusia dalam melaksanakan tugas mengikuti tanggung jawab masing-masing (Arianto et al., 2017). Kinerja dapat diukur dengan beberapa dimensi sebagai berikut (Gibson, 1997): kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efisiensi kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kokoh dan sehat serta bersinergi dengan strategi organisasi yang ada dan bagaimana strategi itu dilaksanakan memiliki manfaat yang signifikan, sehingga pegawai memperoleh manfaat dari kepuasan kerja yang tinggi (Kaswan, 2019). Menurut (Hermawan et al., 2019) Budaya organisasi adalah salah satu ciri yang ada dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi organisasi tersebut, ciri yang membedakannya dari organisasi lain.

Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2014) asumsi yang dibagikan, secara implisit diterima begitu saja, dan dipegang oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana mereka berpikir, merasakan, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan dikenal sebagai budaya organisasi. Suatu organisasi atau bisnis akan memperoleh manfaat dengan adanya budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi, seperti yang didefinisikan oleh (Robbins & Judge, 2015), adalah suatu sistem yang diterapkan oleh anggota suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Tujuh dimensi budaya organisasi menurut (Robbins dan Judge, 2015) meliputi: mengambil peluang dan inovasi; memperhitungkan secara spesifik; fokus pada hasil; kepekaan terhadap orang lain; fokus pada tim; agresivitas; stabilitas.

Etos Kerja

(Nurjaya et al., 2021) berpendapat etos kerja adalah perilaku kerja yang memiliki nilai positif, berakar, dan bertumbuh pada kesadaran dan keyakinan diri yang kuat, ditambah dengan komitmen tanpa pamrih terhadap cara pandang kerja keseluruhan. Etos kerja dapat dikatakan sebagai sikap positif terhadap seseorang yang sadar dan berkomitmen terhadap pekerjaannya (Fitri et al., 2022). Menurut Miller et al., (2002) etos kerja memiliki beberapa dimensi antara lain: *Hard work; self-reliance; centrality of work; leisure; morality; wasted time; delay of gratification*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu perilaku yang membantu membuat organisasi yang awalnya formal menjadi sedikit lebih santai dan kooperatif (Simanjuntak et al., 2020). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki definisi yang berfokus pada perilaku seseorang yang melakukan tugas di luar deskripsi pekerjaannya (Nahrishah & Imelda, 2019). OCB yang baik, tidak menutup kemungkinan akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi lain (Kharisma et al., 2022). Menurut Organ et al., (2006) terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain: *Altruism; conscientiousness; sportsmanship; courtesy; civic virtue*.

Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi yang bersinergi, sehat dan kuat dalam strategi organisasi maka memiliki manfaat yang signifikan terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan et al., (2019) adalah tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT toko indomaret di Surabaya Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan *interviews, observation, and questionnaires* dengan populasi sebanyak 62 responden.

Penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi. (Syafaruddin, 2018) mendukung temuan penelitian ini dengan

menunjukkan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian seperti yang telah dijelaskan di atas adalah :

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

(Arianto dkk, 2017) melakukan penelitian menguji pengaruh motivasi kerja, etos kerja, dan kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan besar sampel 100 orang karyawan bagian produksi PT. Gudang Garam. Studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi positif dengan etos kerja. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Fitri et al, (2022), (Nurjaya dkk, 2021), dan (Firdausy & Kasmari, 2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja mereka. Hipotesis penelitian seperti yang telah dijelaskan di atas adalah :

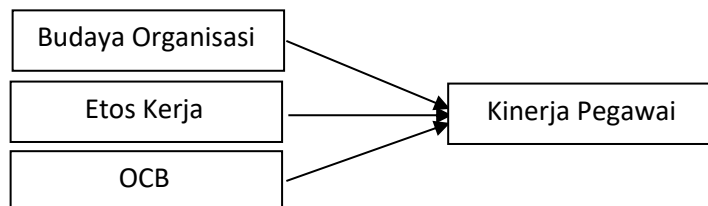
H₂: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai

Temuan penelitian (Kharisma et al., 2022) mengenai dampak *Quality of Work Life* (QWL) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT. Dengan sampel seluruh karyawan, Milan Ecowood Indonesia berlokasi di Tangerang. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan penelitian tersebut. Penelitian (Simanjuntak et al, 2020) mendukung temuan penelitian ini dengan menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian seperti yang telah dijelaskan di atas adalah:

H₃ : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Model grafis dapat dibangun sebagai berikut, berdasarkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen :



Gambar 1. Kerangka Teoritis

3. Metode Penelitian

Menurut (Sugyono, 2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini melibatkan 91 pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Menurut (Sugyono, 2010), sampel adalah himpunan bagian dari jumlah dan ciri populasi. Metode pengambilan sampel jenuh digunakan untuk pengambilan sampel penelitian ini. Metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel dikenal sebagai sampling jenuh. 91 karyawan digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada Pegawai Negeri Sipil Kantor Pertanahan Kota Semarang. Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data primer, adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan diperoleh langsung dari responden. Data primer pada penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada responden.

2. Data sekunder, adalah data yang biasanya diperoleh dari dokumen yang telah dikumpulkan lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, i2011).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa valid atau tidaknya suatu data hasil kuesioner penelitian. Pengujian kuesioner yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis faktor. Setiap indikator dikatakan valid apabila nilai *loading factor* $> 0,4$ dan nilai KMO yang digunakan iadalah $> 0,5$ (Ghozali, 2018). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,707	BO1	0,732	Valid
		BO2	0,767	Valid
		BO3	0,735	Valid
		BO4	0,628	Valid
		BO5	0,656	Valid
		BO6	0,663	Valid
		BO7	0,755	Valid
Etos Kerja (X2)	0,717	EK1	0,688	Valid
		EK2	0,739	Valid
		EK3	0,769	Valid
		EK4	0,663	Valid
		EK5	0,685	Valid
		EK6	0,744	Valid
		EK7	0,717	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3)	0,761	OCB1	0,725	Valid
		OCB2	0,712	Valid
		OCB3	0,743	Valid
		OCB4	0,784	Valid
		OCB5	0,702	Valid
		OCB6	0,865	Valid
		OCB7	0,808	Valid
		OCB8	0,741	Valid
		OCB9	0,799	Valid
		OCB10	0,761	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,853	KP1	0,844	Valid
		KP2	0,839	Valid
		KP3	0,880	Valid
		KP4	0,810	Valid
		KP5	0,913	Valid
		KP6	0,775	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22

Berdasarkan Tabel 2 semua indikator pernyataan dari variabel OCB, kinerja karyawan, budaya organisasi, dan etos kerja dikatakan valid. Dikatakan valid karena nilai KMO lebih besar dari $> 0,5$ yang menunjukkan bahwa sampel penelitian memenuhi kriteria kecukupan sampel dan memungkinkan analisis faktor. Karena faktor loading untuk indikator pernyataan semua variabel lebih besar dari $> 0,4$ maka penelitian ini dapat diterapkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Chronbach Alpha* > 0,6. Hasil pengolahan data uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,784	>0,6	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,706	>0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X3)	0,803	>0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,912	>0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,7 yang dimana berarti data yang ada menunjukkan lebih besar dari standar reliabilitas, sehingga setiap item pernyataan seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel dan semua item pernyataan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Uji F

Uji F berfungsi untuk menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2011). Untuk menentukan uji F dapat dengan melihat signifikansi 5% yaitu apabila signifikansi $F < \alpha$ 0,05 maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2018). Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.014	3	138.671	432.490	.000 ^b
	Residual	27.895	87	.321		
	Total	443.909	90			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) dalam uji F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan model ini dinyatakan layak (Fit) untuk digunakan lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi yaitu uji yang dilakukan untuk menentukan atau memprediksi seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen yang secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu yang dimana nilai R^2 yang kecil memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas (Ghozali, 2018). Hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968 ^a	.937	.935	.56625	1.484

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22

Tabel 5 menunjukkan *Adjusted R Square* pada uji determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,935 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi, etos kerja, dan OCB mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai

sebesar 93,5%. Sedangkan sisanya 6,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel budaya organisasi, etos kerja, dan OCB.

Uji t

Uji t adalah uji koefisien dengan variabel bebas secara parsial. Dengan melakukan uji t maka dapat mengetahui tingkat signifikan pada variabel independen apakah mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model penelitian. Apabila variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen maka ditunjukkan dengan nilai signifikannya $< 0,05$, sedangkan jika variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen maka nilai signifikansinya $> 0,05$. Uji t bukan hanya saja dilihat dari nilai signifikansi, namun juga dapat dilihat dari nilai beta dengan menentukan nilai beta yang digunakan. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.561	.728		-4.889	.000
Budaya Organisasi	.562	.034	.659	16.320	.000
Etos Kerja	.233	.032	.302	7.242	.000
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.061	.028	.102	2.162	.033

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS v.22

Berdasarkan tabel 6 maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,659 X_1 + 0,302 X_2 + 0,102 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel 6 diatas maka diperoleh hasil analiais uji t sebagai berikut:

1. H_1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Hasil pengolahan data pada tabel 6 menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dinyatakan diterima sedangkan untuk nilai *standart coefficient beta* sebesar 0,659 yang menunjukkan bahwa variabel organisasi berpengaruh positif. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. H_2 : Etos kerja tberpengaruh terhadap kinerja pegawai
Hasil pengolahan data pada tabel 6 menyatakan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dinyatakan diterima sedangkan untuk nilai *standar coefficient beta* sebesar 0,302 yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. H_3 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Hasil pengolahan data pada tabel 6 menyatakan bahwa variabel OCB memiliki nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dinyatakan diterima sedangkan untuk nilai *standar coefficient beta* sebesar 0,102 yang menunjukkan bahwa variabel OCB berpengaruh positif. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memiliki nilai *beta* sebesar 0,659 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang bersinergi, sehat dan kuat dalam strategi

organisasi maka memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi sehingga pegawai dapat memperoleh hasil kinerja yang tinggi. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hermawan et al., (2019) dan Syafaruddin (2018) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Etos Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memiliki nilai *beta* sebesar 0,302 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Arianto et al., 2017), (Fitri et al, 2022), (Nurjaya et al., 2021), dan (Firdausyi & Kasmari, 2022) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memiliki nilai *beta* sebesar 0,102 dan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Kharisma et al, 2022) dan Simanjuntak et al, (2020) yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Penutup

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja dan OCB juga memiliki dampak yang signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh etos kerja dan OCB yang tinggi.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi secara teoritis dan praktis. Implikasi teoritis, hasil penelitian ini memperkuat bangunan teori hubungan antara budaya organisasi, etos kerja, OCB, dan kinerja pegawai. Sedangkan implikasi praktis hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang penting bagi manajemen instansi dalam melakukan kebijakan penilaian kinerja khususnya dalam Kantor Pertanahan Kota Semarang. Dari hasil penelitian ini faktor budaya organisasi, etos kerja, dan OCB dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat berpengaruh.

Daftar Pustaka

- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1914>
- Arianto, V., Gondo, S., & Prasetya, A. (2017). The Effect OF Situational Leadership Style, Work Ethic, and Work Motivation on The Employee's Performance (Study on the employees Departement of Production in PT. Gudang Garam Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 154–162. <https://media.neliti.com/media/publications/202045-the-effect-of-situational-leadership-sty.pdf>
- Astuti, Suhana.2023."Pengaruh Kompetensi dan Knowledge Sharing Terhadap OCB Dengan MediasiKomitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai BPSDMD Provinsi Jawa Tengah)." *Eduonomika* 07 (01): 1-13.

- Dwijayanto, F., & Priyono, B. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani DAN Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati). *Telaah Manajemen*, 16(1), 45–48.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari. (2022). Pengaruh Etos Kerja , Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kass Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *STIE Amkop Makassar*, 7(1), 307–318.
- Fitri, Syaiful, and Suhandi. 2022. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019". *Journal of Management and Entrepreneurship* 1(1).
- H. Imam Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25.
- Hermawan, A. M., Putra, B. A., & Arif, M. (2019). the Effect of Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance in Indomaret Shop in South Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(2), 232–241. <https://doi.org/10.29138/prd.v1i2.145>
- Kharisma, R., Siamto, W., & Astria, K. (2022). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on Employee Performance at PT. Milan Ecowood Indonesia in Tangerang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 4(3), 60–68. <https://doi.org/10.55683/jrbee.v4i3.392>
- Kuncoro, Mudrajad, Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2011.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behaviour dalam Kinerja Organisasi. *Ilmiah Kohesi*, 3(3), 40–51.
- Nuning Nurna Dewi, E. R. I. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Organizational Behavior Citizenship (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Laziza Chicken & Pizza. *Ecopreneur*.12, 1(1), 1. <https://doi.org/10.51804/econ12.v1i1.190>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. Organizational Citizenship Behavior. USA : Sage Publications, Inc.
- Putranti, K. R., Liana, L., & Belakang, L. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional. *Prosiding SENDI-U*, 2(2011), 978–979.
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 153. <https://doi.org/10.33087/eksis.v9i2.143>
- Simanjuntak, D. A., Siregar, R. T., Sisca, S., & Chandra, E. (2020). Pengaruh Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 72–86. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.133>
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi* ..., 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.

Bandung: Alfabeta.

Wicaksono, R. A., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bapenda Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *YUME: Journal of ...*, 5(2), 277–288. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.455>