

DISIPLIN, ETOS KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN KUBU RAYA

Amelia, Juliahir Barata, Udin Rinaldi
STIE Indonesia Pontianak

Abstract

The research objective is to investigate and analyze the influence of work discipline, work ethic and organizational climate on the performance of employees at the Department of Agriculture Kubu Raya, either partially or simultaneously. The study used survey methods in an attempt to gather more field data assisted with research instruments adapted to the characteristics of descriptive qualitative research, in this case the researchers provide questionnaires/interview guides are adjusted to the dimensions of the study variables. Based on the research results, simultaneously (Test F) accept the hypothesis of the influence of variables work discipline, work ethic and organizational climate on employee performance Kubu Raya District Agricultural Office. Dominance partially on the performance of successively more influenced by variables discipline, work ethic and organizational climate.

Keywords : discipline, work ethic, organizational climate and performance

PENDAHULUAN

Peranan Sektor Pertanian Terhadap Peningkatan Pendapatan dan Kesejahteraan Masyarakat dimana sektor pertanian dan perdesaan diharapkan sebagai tempat penyerapan tenaga kerja terbesar dalam upaya membantu mengatasi masalah pengangguran. Dengan demikian sektor pertanian dan perdesaan dapat diharapkan menjadi penopang utama sistem perekonomian nasional, sekaligus mendorong ke arah pengentasan kemiskinan. Sektor pertanian dan perdesaan juga berfungsi sebagai penghasil makanan pokok untuk mengurangi ketergantungan pangan kepada pasar dunia sehingga sektor pertanian terkait dengan stabilitas, perekonomian nasional.

Peran strategis lainnya dalam pembangunan pertanian dan perdesaan yang tangguh adalah mendorong ekspor dan mengurangi impor produk pertanian, meningkatkan jumlah devisa dan sekaligus akan meningkatkan pembangunan wilayah. Dengan meningkatkan pembangunan pertanian dan perdesaan akan memberikan implikasi kepada peningkatan kinerja sektor industri karena terdapat keterkaitan yang erat antara sektor pertanian dengan sektor industri. Mengingat pentingnya sektor pertanian dan perdesaan dalam perekonomian nasional, maka sudah sewajarnya sektor pertanian dan perdesaan dijadikan motor penggerak pembangunan ekonomi bangsa. Semnetara

ketahanan pangan merupakan ukuran kemakmuran masyarakat. Revitalisasi pertanian dalam arti luas dapat menjamin kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat di negara agraris.

Agar peran dinas pertanian berhasil diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan wawasan dibidang petanian. Keberhasilan organisasi agar tetap unggul dan eksis dalam berbagai hal perlu memiliki pegawai yang memperhatikan kedisiplinan, etos kerja yang tinggi, iklim organisasi yang mendukung dan kinerja yang baik. Semua organisasi atau instansi pasti mempunyai standar kerja yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai.

Masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat terpengaruh efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi. Suatu organisasi memang harus mempunyai tujuan, agar

roda organisasi itu berjalan dengan lancar dan terarah.

Demikian pula dengan etos kerja, secara umum etos kerja masih cenderung rendah pada instansi pemerintahan. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidaksiplinan akan waktu.

Hakekatnya sistem etos kerja menurut Sinamo (2002:30) bahwa suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut : a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia; b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia; c) Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia; d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus saran yang penting dalam mewujudkan cita-cita; dan e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Hal ini mengandung maksud seseorang bersikap yang baik terhadap kerja dan hasilnya, sehingga orang selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Pendapat ini mengisyaratkan betapa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos memang perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Meskipun aturan dan standar sudah diketahui dan dipahami semua pegawai, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya. Untuk dapat mencapai tujuan ini tindakan (sering disebut tindakan disipliner) harus berorientasi pada sifat mendidik, yang berarti mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, orang lain dan bagi instansi khususnya pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya. Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar akan berpengaruh terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian juga dalam tindakan

sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi pegawai terhadap instansi, dimana kerja tim akan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas kerja samanya, dan menjadi tidak optimal karena kesalahan tindakan disiplin tim.

Iklm organisasi merupakan suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh pegawai saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok kerja. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai, merupakan iklim organisasi yang diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi pegawai. Iklim organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja dari pegawai. Hasil kerja ini merupakan suatu proses bekerja dan seseorang dalam pekerjaannya. Sebagaimana diketahui bahwa setiap organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun non bisnis memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memperoleh hasil sesuai yang direncanakan. Sumber daya yang dikelola adalah pekerja atau pegawai sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi. Faktor kerja sebagai sumber manusia merupakan faktor yang terpenting faktor-faktor produksi lain dalam organisasi karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Para pekerja atau pegawai tidak dapat dan tidak boleh disamakan dengan alat atau mesin pabrik karena para pekerja adalah manusia yang mempunyai kepribadian yang beraneka ragam yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kenyataan sering ditemukan bahwa dalam keadaan syarat-syarat kerja sudah terpenuhi, kinerja pegawai dirasakan masih terlalu rendah. Bahkan selalu mencari alasan bahwa kinerja pegawai yang rendah karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki organisasi atau ketidakpuasan pegawai. Sebagian besar orang menafsirkan atau memandang bahwa keadaan yang tidak memuaskan disebabkan oleh faktor-faktor tertentu misalnya upah atau gaji yang rendah dan beban kerja yang tinggi. Pandangan itu memang benar dan tidak dapat dibantah bahwa upah dan kondisi kerja besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja dan etos kerja sehingga iklim organisasi terganggu menyebabkan kinerja menurun, tetapi disiplin kerja dan etos kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Kenyataan yang dialami bahwa para Pegawai di pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Kejelasan organisasi dan sistem penghargaan bagi para pegawai merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem disiplin, etos kerja dan iklim organisasi. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber yang mempengaruhi kinerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2009:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610).

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak

taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno, 2009:92). Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan- peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut.

Etos Kerja

Etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Sinamo, 2002). Sementara Cherrington (dalam Boatwright dan Slate, 2000) menyimpulkan etos kerja dengan lebih sederhana yaitu etos kerja mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa seseorang yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar daripada seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Anoraga (2001) yang menyatakan etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah.

Berdasarkan berbagai pendapat tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap atau pandangan positif terhadap pekerjaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang didasari oleh nilai dan norma tertentu sebagai panduan tingkah lakunya dalam bekerja.

Iklim Organisasi

Para ahli dari Barai mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, di mana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Duncan (1972) mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang

terdapat dalam sebuah organisasi. Simamora (2004 : 81) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM.

Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sehingga prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan dari pegawai/ karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas organisasi, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Menurut Gomes (2000:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya Mangkunegara (2005:67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Timpe (1999:2) Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Hasibuan

(2005:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Sedangkan menurut Nawawi (2006:63) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik (material) maupun non fisik (non material).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya kinerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit atau bahkan tidak dapat diwujudkan sama sekali.

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai.
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

METODE

Bentuk Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan eksplanatori dan penelitian asosiatif, penelitian eksplanatori merupakan deskripsi penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang ada. Sementara asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya.

Penelitian ini menggunakan metode survei, Umar (2005:88) menjelaskan bahwa : “Metode survei dapat digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada, tidak perlu memperhitungkan hubungan antara variabel-variabel, lebih menggunakan data yang ada untuk pemecahan masalah dari pengujian hipotesis. Metode survei dapat memberikan manfaat untuk tujuan-tujuan deskriptif, membantu dalam perbandingan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan dalam pelaksanaan evaluasi. Menggunakan metode survei sebagai upaya untuk mengumpulkan data lapangan lebih banyak yang dibantu dengan instrumen penelitian lainnya.

Data primer dengan indikator masing-masing variabel dibuat dalam bentuk kuesioner dirancang berdasarkan konstruk menggunakan skala Likert yang bersifat ordinal (Singarimbun, 2003). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji instrumen pertanyaan dalam kuesioner yang dibuat, yaitu menggunakan uji Validitas dan uji Reliabilitas.

Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan sumber data objek penelitian atau wilayah generasi yang terdiri atas objek atau yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Jumlah karyawan atau populasi petugas pertanian Kabupaten Kubu Raya sebanyak 133 karyawan.

Sampel merupakan perwakilan dari populasi yang akan diteliti dan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Suryabarata, 2006). Besarnya sampel yang akan diambil dari penelitian adalah sebanyak 30 orang responden yang merupakan petugas pertanian Kabupaten Kubu Raya (Roscoe dalam Sugiyono, 2013)

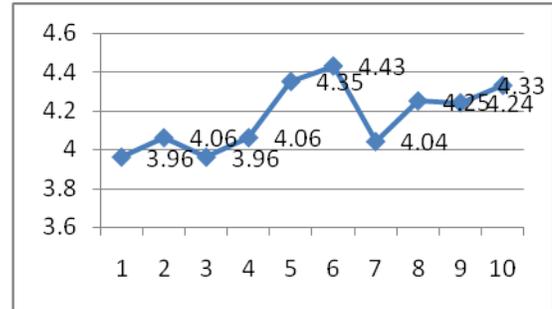
Teknik Analisis Data

Uji asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atas asumsi dasar terhadap fungsi regresi linier yang digunakan. (Gujarati, 2001). Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi asumsi klasik sehingga diperoleh estimator linier tidak bias atau akurat. Asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini guna terpenuhinya estimator yang tidak bias terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, linearitas, normalitas, dan autokorelasi. Analisis data menggunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS.

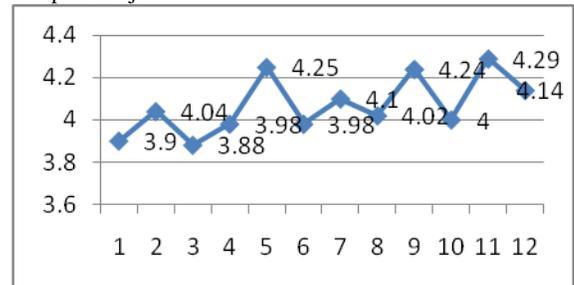
Penggunaan analisis deskriptif ini untuk mengungkap gambaran data empiris secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data melalui tabulasi frekuensi serta mengungkap kecenderungan data dilihat dari *mean* atau rata-rata. Hasil analisis deskriptif berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dengan teknik analisis regresi (Umar, 2005).

PEMBAHASAN DAN HASIL

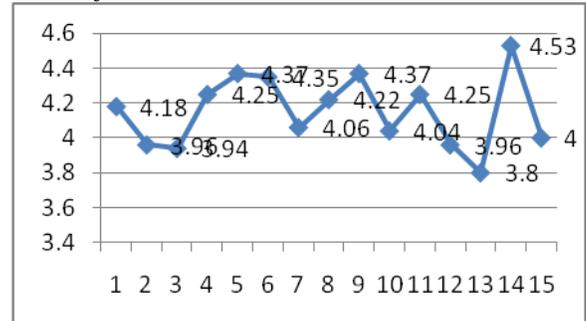
Pembahasan



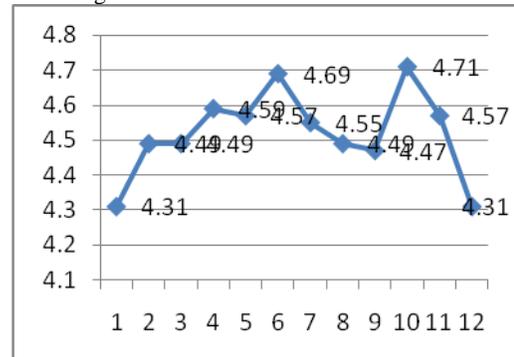
Gambar 1. Rata-rata Jawaban Responden Berdasarkan Disiplin Kerja



Gambar 2. Rata-rata Jawaban Responden Berdasarkan Etos Kerja



Gambar 3. Rata-rata Jawaban Responden Berdasarkan Iklim Organisasi



Gambar 4. Rata-rata Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja

Tabel 1. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,664	,464		1,452	,162
X1	,438	,112	,463	3,868	,000
X2	,335	,096	,325	3,228	,004
X3	,197	,077	,244	2,516	,013
R					
R Square					
Adjusted R Square					
Std. Error of The Estimate					

Sumber : Data Olahan, Print out SPSS

Tabel 2. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1,522	3	,513	,000(a)
	Residual	,873	47	,017	
	Total	2,495	50		

a Predictors: (Constant), IklimOrgn_X3, EtosKerja_X2, Disiplin_X1

b Dependent Variable: Kinerja_Y

Hasil

Berdasarkan Gambar 1 variabel disiplin kerja dengan sebanyak 10 indikator antara lain: 1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas; 2) Efisiensi waktu kerja; 3) Tepat waktu ketika /selesai mengikuti rapat; 4) Tidak pernah melanggar aturan; 5) Ketaatan terhadap prosedur dalam bekerja; 6) Taat menjalankan perintah kedinasan; 7) Menggunakan sarana kantor dengan efektif dan efisien; 8) Memelihara sarana kantor dalam bekerja; 9) Selalu bekerja sesuai rencana; dan 10) Keberanian menerima resiko dalam bekerja. Rata-rata skor masing-masing indikator nilai terendah pada skor 3,96 (indikator 1 dan 3) artinya pada kegiatan ketepatan waktu dan ketepatan waktu mengikuti rapat terjadi kurang optimal kedisiplinan pegawai (sering telat). Sementara rata-rata skor nilai tertinggi pada skor 4,43 (indikator 6) dapat dijelaskan bahwa ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas dinilai sudah baik.

Berdasarkan Gambar 2 variabel etos kerja dengan sebanyak 12 indikator antara lain: 1) Kerja sebagai aktivitas; 2) Kerja butuh ketekunan; 3) Kerja butuh keseriusan; 4) Penilaian hasil kerja; 5) Jenjang karier; 6) Kerja merupakan investasi; 7) Kerja sebagai bentuk ibadah; 8) Kualitas dan kuantitas hasil kerja; 9) Menjaga sarana kerja; 10) Optimalisasi sarana dan fasilitas kerja; 11) Fokus kerjasama tim; 12) Saling membantu ketika dibutuhkan. Rata-rata skor indikator nilai terendah pada skor 3,88

(indikator 3) artinya tingkat keseriusan karyawan dalam bekerja masih kurang optimal. Sementara rata-rata skor nilai tertinggi pada skor 4,29 (indikator 11) dapat dijelaskan bahwa pegawai dapat fokus dalam kerja tim ketika menjalankan tugas dinilai sudah baik.

Berdasarkan Gambar 3 variabel iklim organisasi kerja dengan sebanyak 15 indikator antara lain: 1) Perhatian pimpinan; 2) Pimpinan selalu memberikan ide; 3) Keterbukaan pimpinan; 4) Rekan kerja yang selalu siap membantu; 5) Hubungan kerja pegawai atas dasar pengertian; 6) Bekerja atas kepentingan bersama dalam bekerja; 7) Tidak ada masalah, cocok dalam bekerja; 8) Masalah selalu dapat diatasi; 9) Kebijakan organisasi yang jelas; 10) Kejelasan prosedur dan pembagian kewenangan; 11) Kebijakan organisasi yang efektif; 12) Keterlibatan pegawai perencana program; 13) Pekerjaan sesuai standar kerja; 14) Bekerja dengan teliti; dan 15) Bekerja dengan kualitas. Rata-rata skor indikator nilai terendah pada skor 3,8 (indikator 13) artinya kesesuaian standar kerja yang dihasilkan pegawai dalam bekerja masih kurang optimal. Sementara rata-rata skor nilai tertinggi pada skor 4,53 (indikator 14) dapat dijelaskan bahwa pegawai dapat bekerja dengan teliti ketika menjalankan tugas dinilai sudah baik.

Berdasarkan Gambar 4 variabel kinerja dengan sebanyak 12 indikator antara lain: 1) Jarang melakukan kesalahan kerja; 2) Kualitas kerja yang lebih baik dari lainnya; 3) Teliti dalam bekerja; 4) Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik; 5) Bekerja sesuai dengan beban tugas; 6) Kuantitas kerja diatas rata-rata; 7) Bekerja selalu tepat waktu; 8) Selalu konfirmasi ketika absen; 9) Memanfaatkan waktu bekerja secara efisien; 10) Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu; 11) Hubungan yang baik dengan atasan/bawahan; dan 12) Mampu bekerja dengan rekan kerja. Rata-rata skor indikator nilai terendah pada skor 4,31 (indikator 1 dan 12) artinya sebagian pegawai melakukan kesalahan kerja dan masih belum mampu dengan baik bekerja dengan tim. Sementara rata-rata skor nilai tertinggi pada skor 4,71 (indikator 10) dapat dijelaskan bahwa sebagian pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dinilai sudah baik.

Berdasarkan Tabel 1 yang merupakan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai korelasi multilpe (R) antara variabel X₁, X₂, X₃ terhadap Y yaitu sebesar 0,796 atau sebesar 79,6% yang artinya disiplin kerja (X₁), etos kerja (X₂) dan iklim

organisasi (X_3) bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien R square (R^2) menunjukkan besarnya nilai variabel Y dipengaruhi oleh X_1 , X_2 , X_3 yaitu sebesar 0,637 artinya kinerja karyawan sebesar 63,7% dipengaruhi oleh disiplin kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, motivasi, stres kerja, dan faktor lainnya.

Persamaan regresi berganda dengan tiga variabel independen adalah sebagai berikut : $Y = 0,664 + 0,438 X_1 + 0,335 X_2 + 0,197 X_3 + e$

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,664 artinya jika variabel disiplin kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap ada sebesar 0,660 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,438 dan bernilai positif artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai lebih signifikan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel etos kerja (X_2) sebesar 0,335 dan bernilai positif artinya semakin baik etos kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai lebih signifikan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_3) sebesar 0,197 dan bernilai positif artinya semakin baik iklim organisasi di lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai lebih signifikan

Berdasarkan Tabel 2 Anova tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 26,372 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pengambilan keputusan dalam hipotesis ini diperoleh kriteria pengambilan keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a jika nilai signifikan < nilai Alpha yang telah ditentukan. Berdasarkan Tabel Anova diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 sementara nilai alpha sebesar 0,05. dengan demikian diperoleh perbandingan nilai signifikansi < alpha ($0,000 < 0,05$) dengan demikian dapat diputuskan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a pada taraf kepercayaan sebesar 95% atau diputuskan minimal terdapat sebuah variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Artinya pengambilan keputusan tersebut memberikan yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , dapat disimpulkan atau diduga adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3), secara simultan terhadap

kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel disiplin kerja ditanggapi positif oleh sebagian besar responden, sesuai data penelitian, bahwa hipotesa menolak H_0 dan menerima H_a , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya.

Variabel etos kerja ditanggapi positif dan sesuai dengan harapan, sesuai data penelitian, bahwa hipotesa menolak H_0 dan menerima H_a , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya.

Variabel iklim organisasi ditanggapi positif oleh sebagian besar responden, sesuai data penelitian, hipotesa menolak H_0 dan menerima H_a , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya.

Adanya pengaruh variabel disiplin kerja, etos kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya. Pengaruh tersebut dapat dibuktikan dari hasil penelitian dimana F_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari F_{tabel} .

Saran

Determinansi adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi (36,3%), sebaiknya instansi juga memperhatikan faktor lain seperti motivasi, peran pimpinan, reward dan teguran.

Disiplin kerja yang sudah baik perlu dipertahankan dan sementara yang kurang baik ditingkatkan seperti kerjasama dalam tim dan lebih fokus dalam bekerja, serta pencapaian target kerja.

Etos kerja yang sudah baik perlu ditingkatkan dan tetap semangat dalam bekerja walaupun medan kerja di lapangan cukup menantang seperti jalanan menuju lokasi petani yang berbukit dan masih alami (jalan setapak) yang belum sepenuhnya dikelola dengan optimal oleh pemerintah daerah.

Iklim organisasi yang kondusif dalam mendukung kinerja merupakan modal penting yang seharusnya tetap dipertahankan.

Referensi

Anoraga, Panji, 2001, Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta.

- Boatwright, J. R. & Slate, J. R. (2000). Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research* [Online], vol.25 (4). <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v25n4/boatwright.html>
- Duncan. R. B., 1972, Characteristic of Organization Environment and Perceived Environment Uncertainty. *Administration Science Quartely* 17: 313 - 327 dalam Gregson. Tery et al. 1994. Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environment Uncertainty: Are the Scales Measuring Separate Construct for Accountants?. *Behavioral Research in Accounting* 6: 145 - 159.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Gujarati, Damodar, 2001, *Ekonometri Dasar*, diterjemahkan oleh Sumarmo Zain, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Harsono, J dan Santoso, S., 2006,. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo.* *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125.
- Lila R. 2002. *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan.* Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari., 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Pines, A.,1982. *Changing Organizations: Is Work Environment Without Burnout.* (Online) <http://www.psychologymania.com/2012/11/dimensi-iklimorganisasi>.
- Ramli Dodi, dkk., 2013, Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, ISSN 2302-0199, pp. 98-107
- Robbin, P. Stephen. 1996. *Organizational Behavior.* Seventh Edition, Prentice Hall.
- Sinamo, Jansen H, 2002, "Ethos21 Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global", Edisi Ke-2, Jakarta: Penerbit Institut Darma Mahardika.
- Steers, R. M., 2001, *Efektivitas organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Timpe., A. Dale, 1999, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis "Kinerja"*, Jakarta: Gramedia Asri Media
- Umar, Husein, 2005, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wawan Ridwan Mutaqin (2010). *Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta, UNS-Pascasarjana Prog. Studi Kedokteran Keluarga-S.540908037-2010.*
- Zulganef. 2006. *Pemodelan Persamaan Struktur dan Aplikasinya menggunakan AMOS 5.* Bandung : Pustaka.
- , *Etos kerja dan karakter bangsa; Dunia Industri, Eros Kerja, Tenaga Kerja*, diakses 10 Mei 2015, <http://www.edubenchmark.com/etos-kerja-dan-karakter-bangsa.html>.