
Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar

Ni Wayan Widnyani¹
I Wayan Suartina²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Email: widnyani20@gmail.com

Diterima: 8 Desember	Direvisi: 14 Desember	Disetujui: 26 Desember 2020
----------------------	-----------------------	-----------------------------

ABSTRACT

This study aims to find out the role of work ethics, organizational culture, and work discipline on Employee Performance at PT Balai Lelang Bali in Denpasar. This research is included in the associative causality research using a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Bali Lelang Bali with 37 people. Because the total population is 37 people, all of them become respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression techniques. The results of this study are that there is a positive and significant influence between Work Ethics on Employee Performance, then there is a positive and significant influence between Organizational Culture on Employee Performance, then there is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Performance, finally there is a positive and significant influence. Between Work Ethics, Organizational Culture, and Work Discipline simultaneously on Employee Performance at PT. Bali Lelang Bali in Denpasar.

Keywords : Work Ethics, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari tahu peran etika kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada Kinerja Karyawan pada PT Balai Lelang Bali di Denpasar. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausalitas dengan memakai pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Balai Lelang Bali dengan jumlah 37 orang, Oleh karena jumlah populasi berjumlah 37 orang, maka seluruhnya dijadikan responden. Analisis data dilakukan dengan teknik Regresi Linier Berganda. Adapun hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja pada Kinerja Karyawan, selanjutnya ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan, berikutnya ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan, terakhir ada pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.

Kata Kunci : Etika Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia

senantiasa harus ditingkatkan agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memiliki etika kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada karyawan. Dengan memiliki etika kerja yang tinggi, budaya organisasi yang efektif dan disiplin yang tinggi diharapkan karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan tersebut.

Etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia (Ernawan, 2017). Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang di nyatakan menurut (Harsono dan Santoso, 2016). Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2010) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Menurut Umi, dkk (2015) budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai - nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Wardiah (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai - nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut D. Arika (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Kirana dan Ratnasari (2017) menyatakan, kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu. Kinerja menurut Wibowo (2016) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Edison dkk (2016), bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

penelitian - penelitian terdahulu yang meneliti mengenai hubungan etika kerja dengan kinerja yaitu dilakukan oleh Akil Hari Yansyah (2016) menyatakan bahwa Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Begitu juga penelitian di lakukan oleh . Menurut penelitian Fauzi, dkk. (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini yang dilakukan oleh Rita Taroreh dkk (2016) menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan, bahwa secara simultan maupun parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan ditingkatkan disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Balai Lelang Bali di Denpasar sebagai perusahaan swasta yang bergerak di bidang Pralelangan suatu proses jual dan beli barang bergerak dan properti yang cukup terkenal di Bali. Dari awal proses lelang melakukan perjanjian antara pihak Bank dengan PT. Balai Lelang Bali, memeriksa kelengkapan dokumen, survei ke lokasi jaminan, memasarkan jaminan, mengajukan permohonan lelang ke kantor Lelang dan melaksanakan lelang. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Cokroaminoto No. 108 Ubung Denpasar. Pada jam masuk kantor Pukul 08.00 wita maupun pada jam pulang kantor Pukul 17.00. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada PT. Balai Lelang di Denpasar akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawannya. Dengan tanggung jawab penuh yang begitu besar, maka setiap karyawan harus mampu merealisasikan serta penerapan etika kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja, mencapai target dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, (2) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, (3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, dan (4) untuk mengetahui pengaruh etika kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.

Telaah Literatur Dan Hipotesis

Etika Kerja

Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam perusahaan. Etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia (Ernawan, 2017). Etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang di nyatakan menurut (Harsono dan Santoso, 2016). Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2010).

Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015) Budaya organisasi merupakan sebuah norma dan nilai yang disusun dan diaplikasikan oleh suatu organisasi guna memberi pengaruh ada ciri khas atau perilaku untuk memimpin karyawannya supaya bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan waktunya dan memberi bimbingan karyawan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Menurut Wardiah (2016) mengatakan jika budaya organisasi adalah nilai pokok organisasi, yang menjadi peran sebagai acuan untuk mengambil sikap, menentukan perilaku dan melakukan tindakan untuk seluruh organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) menyebutkan jika kedisiplinan merupakan tindakan sadar dan kebiasaan seseorang untuk taat pada seluruh aturan perusahaan dan norma sosial yang sedang berlaku, semakin baik disiplin dari karyawan, maka akan semakin optimal prestasi kerja yang bisa didapat seseorang. Menurut Arika (2016) menyebutkan jika disiplin kerja merupakan sebuah sikap untuk memberi hormat, menghargai, patuh dan taat pada aturan yang berlaku, baik itu aturan tulis maupun lisan dan bisa memenuhinya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan kewajiban yang diberikan.

Kinerja

Menurut Edison dkk (2016), jika kinerja merupakan hasil dalam sebuah proses yang berlandaskan dan dilakukan pengukuran dalam rentang priode tertentu mengacu pada ketentuan dan kesepakatan yang sudah dilakukan penetapan sebelumnya. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja merupakan suatu gambaran tentang tingkat capaian terlaksananya suatu susunan kegiatan dan keputusan untuk memperoleh target yang disasar melingkupi visi dan misi organisasi yang diatur dalam rencana strategis sebuah organisasi. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan jika kinerja merupakan hasil kerja dan sikap kerja yang sudah dibisa pada sebuah periode yang sudah ditentukan. Mengacu penbisa ahli tersebut maka bisa diambil simpulan jika kinerja yaitu sebuah hasil kerja yang didapat seorang pegawai untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab mengacu pada acuan dan kriteria kerja.

Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga Etika Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.

H₂ : Diduga Budaya Organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.

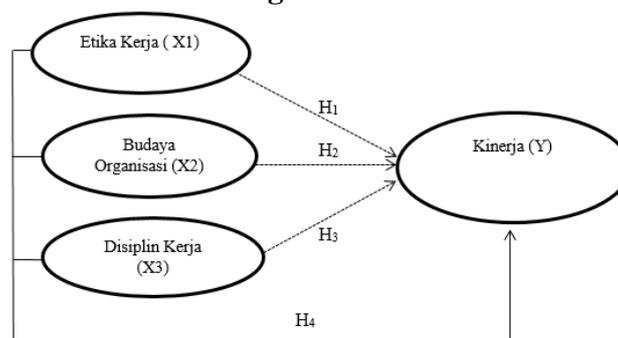
H₃ : Diduga Disiplin Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.

H₄ : Diduga Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiono (2017) penelitian asosiatif kausalitas adalah penelitian yang bertujuan. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu etika kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3) serta satu variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT. Balai Lelang Bali di Denpasar dengan jumlah 37 orang dan oleh karena jumlah populasi PT. Balai Lelang Bali di Denpasar berjumlah 37 orang, maka seluruhnya akan dijadikan responden dan metode penentuan sampel ini memakai sampling jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner disebar kepada seluruh karyawan PT. Balai Lelang Bali di Denpasar dimana setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan Skala Likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju dengan nilai 1, tidak setuju dengan nilai 2, cukup setuju dengan nilai 3, setuju dengan nilai 4, dan sangat setuju dengan nilai 5.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis diperlukan guna untuk segala proses mengambil keputusan baik itu pada merumuskan kebijakan manajemen atau untuk telaah ilmiah. Analisa regresi berganda pada penelitian ini dipakai guna mencari tahu pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Rumus : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Pada Tabel 1 didapat hasil bahwa seluruh butir instrumen dapat dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dinyatakan demikian karena seluruh koefisien korelasi lebih besar dibandingkan 0,30 dan koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Validitas	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Etika Kerja	X1.1	0,895	Valid	0,952	Reliabel
	X1.2	0,900	Valid		
	X1.3	0,851	Valid		
	X1.4	0,887	Valid		
	X1.5	0,924	Valid		
	X1.6	0,932	Valid		
Budaya Organisasi	X2.1	0,794	Valid	0,900	Reliabel
	X2.2	0,825	Valid		
	X2.3	0,826	Valid		
	X2.4	0,867	Valid		
	X2.5	0,708	Valid		
	X2.6	0,777	Valid		
	X2.7	0,756	Valid		
Disiplin Kerja	X3.1	0,935	Valid	0,974	Reliabel
	X3.2	0,961	Valid		
	X3.3	0,914	Valid		
	X3.4	0,935	Valid		
	X3.5	0,951	Valid		
	X3.6	0,951	Valid		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,575	Valid	0,718	Reliabel
	Y.2	0,771	Valid		
	Y.3	0,567	Valid		
	Y.4	0,667	Valid		
	Y.5	0,567	Valid		
	Y.6	0,714	Valid		

Sumber : data diolah, 2020

Karakteristik Responden

1. Berdasarkan jenis kelamin, didapat responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 17 orang dengan persentase 45,9%. Responden jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 54,1%.
2. Berdasarkan umur didapat bahwa responden dengan umur 21 – 25 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 18,9%. Responden dengan umur 26 – 30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 40,5%. Responden dengan umur 31 – 35 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 18,9% dan responden dengan umur > 35 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 21,6%.
3. Berdasarkan tingkat pendidikan didapat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/K sebanyak 21 orang dengan persentase 56,8%. Responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 8 orang dengan persentase 21,6%. Responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 8 orang dengan persentase 21,6%.

4. Berdasarkan masa kerja didapat bahwa responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 56,8%. Responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 29,7%. Responden dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13,5%.

Tabel 2
Karakteristik Responden

Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin :		
Laki - Laki	17	45,9
Perempuan	20	54,1
Jumlah	37	100
Umur :		
21 - 25 Tahun	7	18,9
26 - 30 Tahun	15	40,5
31 - 35 Tahun	7	18,9
> 35 Tahun	8	21,6
Jumlah	37	100
Tingkat pendidikan :		
SMA/K	21	56,8
Diploma	8	21,6
Sarjana	8	21,6
Jumlah	37	100
Masa kerja :		
1 - 5 Tahun	21	56,8
5 - 10 Tahun	11	29,7
> 10 Tahun	5	13,5
Jumlah	37	100

Sumber : data diolah, 2020

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 3
Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Etika Kerja

Pernyataan	Frekuensi Respon					Rata-rata	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS		
Saya mampu bekerja dengan maksimal tanpa merasa mengeluh.	0	0	7	19	11	4,11	Baik
Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.	0	0	6	20	11	4,14	Baik
Ketika bekerja saya selalu mengerjakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	0	0	6	23	8	4,05	Baik
Saya tidak pernah menunda waktu dalam bekerja.	0	0	8	19	10	4,05	Baik
Sebagai seorang karyawan saya tekun dalam melakukan pekerjaan.	0	0	10	19	8	3,95	Baik
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0	0	9	18	10	4,03	Baik
Rata-Rata Keseluruhan						4,05	Baik

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3, variabel Etika Kerja memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 4,05 dengan kategori Baik, skor terendah yaitu pada pernyataan “Sebagai seorang karyawan saya tekun dalam melakukan pekerjaan” sebesar 3,95 dengan kategori Baik, sedangkan skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja” sebesar 4,14 dengan kategori Baik.

Berdasarkan Tabel 4, variabel Budaya Organisasi memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,95 dengan kategori baik, skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya selalu bertegur sapa ketika bertemu karyawan lainnya” sebesar 3,73 dengan kategori baik, sedangkan skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Aturan yang diterapkan oleh perusahaan berlaku sama untuk setiap karyawan” sebesar 4,16 dengan kategori baik.

Tabel 4
Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	Frekuensi Respon					Rata-rata	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS		
Aturan yang diterapkan oleh perusahaan berlaku sama untuk setiap karyawan	0	0	3	25	9	4,16	Baik
Ketika memberi usul kepada atasan, saya merasa leluasa untuk memberi saran meskipun saran saya berbeda dengan atasan, karena atasan menerima saran saya dengan baik	0	0	6	25	6	4,00	Baik
Setiap bekerja saya selalu terbuka kepada karyawan lain	0	0	4	29	4	4,00	Baik
Saya selalu bersedia mendengar keluhan rekan kerja yang menghadapi masalah	0	0	6	26	5	3,97	Baik
Saat bekerja saya lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi	0	0	7	27	3	3,89	Baik
Apabila diberikan tugas saya selalu menyelesaikannya dengan baik	0	0	9	24	4	3,86	Baik
Saya selalu bertegur sapa ketika bertemu karyawan lainnya	0	0	11	25	1	3,73	Baik
Rata-Rata Keseluruhan						3,95	Baik

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5, variabel Komitmen Organisasional memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,88 dengan kategori baik, skor terendah yaitu pada pernyataan “Dalam bekerja saya selalu mengerjakan tugas sesuai posisi yang diberikan” sebesar 3,78 dengan kategori baik, sedangkan skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Saat bekerja saya selalu hadir tepat waktu” sebesar 4,00 dengan kategori baik.

Tabel 5
Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Frekuensi Respon					Rata-rata	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS		
Saat bekerja saya selalu hadir tepat waktu	0	0	8	21	8	4,00	Baik
Ketika bekerja saya selalu memanfaatkan jam kerja dengan baik	0	0	9	20	8	3,97	Baik
Sebagai seorang karyawan saya selalu berpakaian rapi	0	0	9	23	5	3,89	Baik
Dalam bekerja saya selalu mengerjakan tugas sesuai posisi yang diberikan.	0	0	13	19	5	3,78	Baik
Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.	0	0	13	18	6	3,81	Baik
Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan	0	0	13	17	7	3,84	Baik
Rata-Rata Keseluruhan						3,88	Baik

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6, variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,96 dengan kategori baik, skor terendah yaitu pada pernyataan “Saat bekerja saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” sebesar 3,95 dengan kategori baik, sedangkan skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan” sebesar 4,05 dengan kategori baik.

Tabel 6
Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawam

Pernyataan	Frekuensi Respon					Rata-rata	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS		
Saat bekerja saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	5	29	3	3,95	Baik
Ketika bekerja saya selalu memanfaatkan waktu dengan baik	0	0	5	27	5	4,00	Baik
Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan	0	0	4	27	6	4,05	Baik
Sebagai seorang karyawan saya tidak pernah absen dalam bekerja	0	0	6	26	5	3,97	Baik
Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain	0	0	6	25	6	4,00	Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik saat bekerja dalam tim	0	0	6	25	6	4,00	Baik
Rata-Rata Keseluruhan						3,99	Baik

Sumber : data diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

Mengacu pada Tabel 7 bisa dianalisa jika nilai *Kolmogorv Sminaranov* (K-S) senilai 0,130, sedangkan nilai *AsympSig, (2-tailed)* senilai 0,144.

Tabel 7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	121,071,415
	Absolute	0,130
Most Extreme Differences	Positive	0,130
	Negative	-0,076
	Test Statistic	0,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,144 ^c

Sumber : data diolah, 2020

Hasil tersebut memberi indikasi jika model perumusan regresi tersebut memiliki distribusi yang normal dikarenakan nilai *AsympSig, (2-tailed)* melampaui nilai *alpha*0,05. Hasil uji normalitas juga bisa dianalisa mengacu pada grafik normal *probability* seperti di bawah ini.

Mengacu pada Tabel 8 bisa dianalisa jika nilai *tolernce* dan VIF dri variabel Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja memerlihatkan nilai *tolernce* untuk tiap variabel melampaui dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang memiliki arti tidak terjadi multikolenearitas.

Tabel 8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Etika Kerja	0,565	1,769
1 Budaya Organisasi	0,485	2,060
Disiplin Kerja	0,819	1,221

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2020

Pada Tabel 9 bisa dianalisa jika nilai signfikansi dari variabel Etika Kerja senilai 0,272, nilai signifikan pada variabel Budaya Organisasi senilai 0,863 dan nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja senilai 0,142. Nilai tersebut melampaui dari 0,05 yang punya arti tidak terjadi heterokedastitas.

Tabel 9
Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
(Constant)	-1,900	0,133
1 Etika Kerja	0,050	0,272
Budaya Organisasi	0,011	0,863
Disiplin Kerja	0,055	0,142

Sumber : data diolah, 2020

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.

Tabel 10
Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,703	2,065		3,731	,001
1					
Etika Kerja	,229	,076	,403	3,039	,005
Budaya Organisasi	,247	,102	,345	2,410	,022
Disiplin Kerja	,166	,061	,300	2,720	,010

Sumber : data diolah, 2020

Mengacu pada hasil analisa regresi sesuai dengan yang dipaparkan pada Tabel 10, maka bisa dirumuskan perumusan struktural seperti berikut:

$Y = 7,703 + 0,229 X_1 + 0,247 X_2 + 0,166 X_3$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta diasumsikan jika tanpa ditambahkan variable X_1 , X_2 , X_3 maka Y bernilai 7,703.
- Apabila X_1 terjadi peningkatan senilai 1 satuan dengan asumsi X_2 , X_3 dikatakan tetap maka Y akan meningkat 0,229.
- Apabila X_2 terjadi peningkatan senilai 1 satuan dengan asumsi X_1 , X_3 dikatakan tetap jadi Y akan menurun 0,247.
- Apabila X_3 terjadi peningkatan senilai 1 satuan dengan asumsi X_1 , X_2 dikatakan tetap selanjutnya Kinerja Karyawan akan menurun senilai 0,166.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,642	1,265

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etika Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2020

Banyaknya peran dari variabel bebas pada variabel trikat yang dinyatakan oleh nilai dterminasi total (*Adjusted R Square*) senilai 0,624 mempunyai arti jika senilai 62,4%

variabel Kinerja Karyawan diberikan pengaruh oleh variabel Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.

Hasil Uji Pengaruh Parsial uji t (*t-test*)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan secara parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu etika kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 12
Hasil Uji Statistik t (*t-test*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	7,703	2,065			
1	Etika Kerja	,229	,076	,403	3,039	,005
	Budaya Organisasi	,247	,102	,345	2,410	,022
	Disiplin Kerja	,166	,061	,300	2,720	,010

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber : data diolah, 2020

1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil analisis data dibisa jika nilai signifikansi senilai 0,005 kurang dari 0,05 maka H_0 dilakukan penolakan dan H_1 diberi penerimaan, dimana nilai koefisien regresi senilai 0,229, Hasil ini memiliki arti jika Etika Kerja secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Etika Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Hal tersebut berarti setiap peningkatan Etika Kerja maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Saleha (2016) menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Wirawan (2015) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor perilaku pegawai, yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah etos kerja, karena etos kerja seorang pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai itu sendiri dan tercapainya tujuan organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil analisis data dibisa jika nilai signifikansi senilai 0,022 kurang dari 0,05 maka H_0 dilakukan penolakan dan H_2 diberi penerimaan, dengan nilai koefisien regresi senilai 0,247, Hasil ini mempunyai arti jika Budaya Organisasi secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai

Lelang Bali di Denpasar. Budaya Organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Hal tersebut berarti setiap peningkatan Budaya Organisasi maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti sebelumnya. Penelitian oleh Achmad Penelitian yang dilakukan oleh Rodiational Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Menurut penelitian Fauzi, dkk. (2016), yaitu budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil analisis data dibisa jika nilai signifikansi senilai 0,010 kurang dari 0,05 maka H_0 dilakukan penolakan dan H_3 diberi penerimaan, dengan nilai koefisien regresi senilai 0,166, Hasil ini mempunyai arti jika Disiplin Kerja secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Disiplin Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Hal tersebut berarti setiap peningkatan Disiplin Kerja maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Rita Taroreh dkk (2016) menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan, bahwa secara simultan maupun parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan ditingkatkan disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil Uji Pengaruh Simultan Uji F (*F-test*)

Tabel 13
Hasil Uji Statistik F (F-test)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.203	3	36.068	22.555	.000 ^b
	Residual	52.770	33	1.599		
	Total	160.973	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : data diolah, 2020

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel bebas yaitu etika kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 13, didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $22,555 > 2,88$, dengan nilai sig, $0,000 < 0,05$, maka H_0 dilakukan penolakan dan H_4 diberi penerimaan, Hal ini memperlihatkan jika ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara bersama pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Hal tersebut berarti setiap peningkatan Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara bersamaan maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar

Penutup

Simpulan

Mengacu pada hasil analisis data dan pembahasan, maka dibisa simpulan hasil penelitian yang dilaksanakan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar adalah sebagai berikut,

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, yang artinya semakin tinggi Etika Kerja yang dimiliki karyawan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan pada Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan, maka dapat dirangkum saran sebagai berikut,

1. Bagi Manajemen PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi berupa dukungan atau nasehat yang bersifat positif agar karyawan semakin tekun dalam bekerja.
2. Bagi Manajemen PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara bersikap toleransi dan menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja karyawan agar semakin akrab serta meningkatkan integrasi dari masing – masing karyawan.
3. Bagi Manajemen PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya memberikan karyawan *job description* dengan jelas dan sesuai dengan posisi dari masing – masing karyawan sehingga kinerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat.
4. Manajemen PT. Balai Lelang Bali di Denpasar hendaknya meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan merancang regulasi yang secara simultan dapat meningkatkan etika kerja, budaya organisasi serta disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Bintro dan Dayanto. 2017. *Manjemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gva Media.
- Eka Agustin Alinur. (2016). *Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan SMEs Kabupaten Demak*. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi & Bisnis.
- KBBI, 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Availble at: <http://kbbi.wb.id/psat>, [Diakses 21Juni 2016].
- MalayuS.P Hasiban, 2014. *Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Akara Jkarta.
- Radesandri dan Utami,T.N. 2013. “Pengaruh Budaya Organsasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai”. *Jurnal Eknomi, Manajmen, dan Akuntnsi*, VI.21, No.2.
- Saleha. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Mrga Propinsi Sulawesi Tengah. *Skripsi*. Progrm Studi Manajemen Pscasarjana Unversitas Tadulako.
- Sinambela, LijanPoltak (2012), *Knerja Pegwai*. Yogyakarta : PT. Graha Ilmu
- Wahyu. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Indotech Singaraja. *Skripsi*. Progrm Studi Manajemen Fakultas Unversitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.