

---

## **Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar)**

**I Kadek Mertayasa<sup>(1)</sup>**

**Putu Yudi Wijaya<sup>(2)</sup>**

<sup>(1)(2)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238  
*e-mail:* [kadekmertayasa6115@gmail.com](mailto:kadekmertayasa6115@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Every organization will always try to improve the performance of its employees, hoping that the organizational goals will be achieved. Therefore, this research aims to determine and analyze the influence of work ethics, organizational culture and achievement motivation on the performance of employees at the Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Sampling used the saturated sample method, namely all 48 civil servants. Collecting data by distributing questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that partially work ethics, organizational culture and achievement motivation have a positive and significant influence on performance. Simultaneously work ethic, organizational culture and achievement motivation have a positive and significant influence on performance. For further researchers, it is recommended to examine other variables that affect performance, aside from the variables that the researchers have used, based on other factors, a larger number of samples and also a different research location.*

**Keywords:** *work ethic; organizational culture; achievement motivation; performance*

### **ABSTRAK**

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh pegawai negeri sipil yang berjumlah 48 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial etika kerja, budaya organisasi dan Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja selain variabel yang sudah peneliti lakukan, dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

**Kata kunci:** *etika kerja; budaya organisasi; motivasi berprestasi; kinerja*

---

## Pendahuluan

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman (Ernawati dan Rochmah, 2019). Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM pegawai harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia (Effendi, 2021).

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai (Goni et al., 2021). Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja optimal (Sapitri dan Mahayasa, 2022). Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Adanya peningkatan kinerja pegawai ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Karena itu berbagai upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar yang terletak di Jalan Mataram No. 1 Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar merupakan salah satu dinas terpenting di Kota Denpasar. Beberapa tugas utama yang diemban oleh Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan adalah melaksanakan kegiatan pemantauan dan analisa pasokan dan harga pangan. Selain itu, tugas lainnya adalah melaksanakan kegiatan pengembangan kelembagaan distribusi dalam rangka stabilitasi pasokan dan harga pangan.

Dalam penelitian ini pegawai yang dijadikan subjek penelitian adalah pegawai dengan status PNS (pegawai negeri sipil). Fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan yaitu terdapat penilaian SKP (sasaran kinerja pegawai) yang

---

masih di bawah kategori baik. Diketahui bahwa pada tahun 2019 kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar masih belum maksimal, karena nilai yang diperoleh lebih dominan di bawah 90 atau dalam kategori cukup. Nilai dengan kategori baik atau di atas 90 hanya mampu dicapai oleh pegawai dengan pangkat Pembina Utama Muda yang berjumlah 1 orang.

Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar tentunya ingin para pegawainya memiliki adab yang baik, bekerja dengan jujur dan disiplin, melakukan segala hal dengan ikhlas, dapat bekerja sama antar pegawai dan bijaksana terhadap apapun. Namun terdapat fenomena yang berkaitan dengan etika kerja pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar, dimana masih belum baik. Diketahui masih adanya beberapa pegawai yang terlambat, izin disaat jam kerja, absen tanpa keterangan dan adanya pegawai yang terlibat konflik dengan rekan kerja. Ditemukan juga permasalahan yang menyangkut budaya organisasi. Pegawai yang bekerja kurang memiliki ketelitian dan perhatian yang lebih detail terhadap pekerjaan, kurangnya tanggungjawab pegawai dalam menyelesaikan tugas serta pemimpin Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar kurang teratur dalam mengontrol perilaku pegawai sehingga pegawai bekerja dengan keinginannya sendiri dan tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Selain etika kerja dan budaya organisasi, terdapat juga fenomena yang berkaitan dengan motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa pegawai kurang memiliki sikap inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan, kurang berani menghadapi resiko dikarenakan pegawai tidak berani mengambil keputusan karena takut dengan resiko yang akan dihadapi. Selain itu pegawai kurang memiliki rasa percaya diri dan optimis dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Permasalahan yang telah diuraikan tersebut dirasa dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Untuk itu perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Di Kota Denpasar”.

Tujuan dari pada penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. (2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. (4) Untuk mengetahui pengaruh etika kerja, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja

---

pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar.

Dewi (2018) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai. Wirawan (2015:5) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Dewi, 2018).

Aini et al., (2021) mengatakan bahwa etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat (Mahayasa dkk, 2022). Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan (Sucipto dan Pranitasari, 2020). Penelitian telah menunjukkan bahwa orang dengan etos kerja yang tinggi atau kuat memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, menunjukkan inisiatif, memiliki kepuasan kerja, produktif, dan sukses. Organisasi merupakan wadah tenaga kerja akan selalu berusaha memenuhi keinginan-keinginan yang diharapkan pegawainya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Budianto et al., (2017) dengan judul pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar.

Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja yang dapat dijelaskan dalam model diagnostik budaya organisasi, menunjukkan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terkandung dalam budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi (Hendrayani, 2021). Penelitian yang dilaksanakan oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>2</sub>: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar.

---

Menurut Putra (2021), faktor yang memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu faktor motivasi berprestasi dan disiplin kerja. Motivasi dan disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2013) bahwa motivasi berprestasi adalah mendorong orang untuk melakukan atau menyelesaikan sebanyak mungkin kegiatan atau tugas untuk mencapai kinerja yang baik. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Mulia dan Saputra (2021) dengan judul pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang, membuktikan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

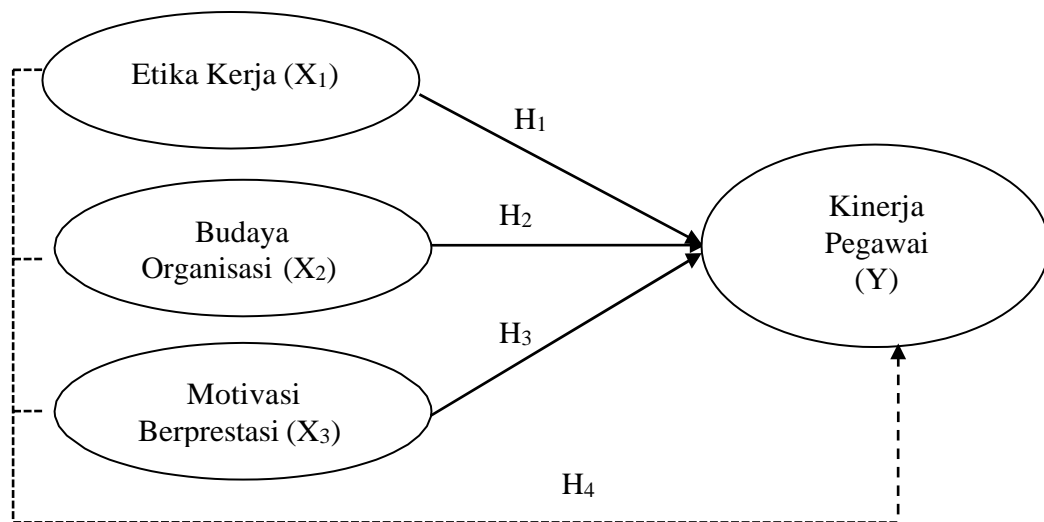
H<sub>3</sub>: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Aini et al., (2021), Panggabean et al., (2020), Mulia dan Saputra (2021), membuktikan bahwa etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>4</sub>: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar.

### **Metode Penelitian**

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa dan sebagainya. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja yang dapat dijelaskan dalam model diagnostik budaya organisasi, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terkandung dalam budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi dalam tugas-tugas organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka berpikir untuk penelitian ini adalah:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar yang beralamat di Jalan Mataram No. 1 Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu etika kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_3$ ), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar sebanyak 48 orang orang, untuk sampel dalam penelitian ini yaitu 48 orang pegawai negeri sipil pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Metode pengumpulan data dalam penelitian berupa: (1) Observasi, (2) Wawancara, (3) Kuesioner, (4) Studi Kepustakaan. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. (2) kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. (3) analisis regresi linier berganda, (4) analisis determinasi, (5) uji t, (6) uji f.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu *valid* dan reliabel.

Uji instrumen penelitian ini sudah memenuhi persyarat valid dan reliabel, karena diperoleh nilai koefisien lebih besar dari 0,3 dari masing-masing instrumen penelitian sehingga instrumen penelitian dari variabel etika kerja, budaya organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja adalah

valid. Serta diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga masing-masing variabel etika kerja, budaya organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja sudah reliabel.

Data karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 48 Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar, dapat dilihat bahwa gambaran keseluruhan karakteristik responden meliputi empat aspek: jenis kelamin, kelompok umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berikut karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner sebagai berikut.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	21	43,8
Perempuan	27	56,3
Total	48	100
<b>Usia</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
21-30 tahun	7	14,6
31-40 tahun	26	54,2
41-50 tahun	15	31,3
Total	48	100
<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
S1	23	47,9
S2	17	35,4
S3	8	16,7
Total	48	100
<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 3 tahun	11	22,9
3-5 tahun	19	39,6
> 5 tahun	18	37,5
Total	48	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin laki-laki merupakan responden terbanyak yaitu 21 orang (43,8%) dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 27 orang (56,3%). Berdasarkan tingkat usia, responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 7 orang (14,6%), responden usia 31-40 tahun sebanyak 26 orang (54,2%) dan responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (31,3%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 23 orang (47,9%), responden dengan pendidikan S2 sebanyak 17 orang (35,4%) dan responden dengan pendidikan S3 sebanyak 8 orang (16,7%). Berdasarkan masa kerja, responden yang memiliki masa kerja di bawah 3 tahun sebanyak 11 orang (22,9%), responden yang memiliki masa kerja 3-5 tahun sebanyak 19 orang (39,6%) dan responden dengan masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 18 orang (37,5%).

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,09196610
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0,076
	Negative	-0,073
Kolmogorov-Smirnov Z		0,523
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,947

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pengujian normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,947 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Etika kerja (X <sub>1</sub> )	0,958	1,044
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	0,963	1,038
Motivasi berprestasi (X <sub>3</sub> )	0,981	1,019

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil perhitungan multikolinieritas Menunjukkan bahwa toleransi untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan faktor varians (VIF) juga menunjukkan bahwa nilai VIF untuk semua variabel bebas kurang dari 10. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel independen dari model regresi tidak memiliki multikolinierita.

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,153	0,258		0,594	0,556
Etika kerja (X <sub>1</sub> )	0,004	0,024	0,027	0,179	0,859
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	-0,016	0,025	-0,094	-0,617	0,541
Motivasi berprestasi (X <sub>3</sub> )	-0,007	0,046	-0,022	-0,146	0,885

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.



**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,313	0,455		0,686	0,496
Etika kerja (X <sub>1</sub> )	0,130	0,043	0,278	3,025	0,004
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	0,179	0,045	0,366	3,987	0,000
Motivasi berprestasi (X <sub>3</sub> )	0,612	0,081	0,685	7,542	0,000
R Square	= 0,643				
Adjusted R Square	= 0,619				

Sumber: Data diolah (2021)

Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 0,313 + 0,130 X_1 + 0,179 X_2 + 0,612 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh etika kerja (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dan motivasi berprestasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja (Y) yaitu sebagai berikut:  $\beta_1 = 0,130$ , artinya apabila etika kerja (X<sub>1</sub>) meningkat sedangkan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dan motivasi berprestasi (X<sub>3</sub>) tidak berubah, maka kinerja (Y) akan meningkat. Ini berarti etika kerja berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.  $\beta_2 = 0,179$ , artinya apabila budaya organisasi (X<sub>2</sub>) meningkat sedangkan etika kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi berprestasi (X<sub>3</sub>) tidak berubah, maka kinerja (Y) akan meningkat. Ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.  $\beta_3 = 0,612$ , artinya apabila motivasi berprestasi (X<sub>3</sub>) meningkat sedangkan etika kerja (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) tidak berubah, maka kinerja (Y) akan meningkat. Ini berarti motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada Tabel 5 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,619. Ini berarti pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar sebesar 61,9% ( $0,619 \times 100$ ) sedangkan sisanya 38,1% ( $100\% - 61,9\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian, seperti faktor promosi jabatan, faktor beban kerja, faktor iklim organisasi, dll.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk etika kerja sebesar 3,025 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,680) yang berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub> dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel etika kerja terhadap kinerja. Maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk budaya organisasi sebesar 3,987 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,680) yang berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub> dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub>

---

diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi berprestasi sebesar 7,542 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,680) yang berada pada daerah penolakan  $H_0$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja. Maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan uji f pada Tabel 5 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  26,465 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  2,82 yang berada pada daerah penolakan  $H_0$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja. Maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar dapat disimpulkan sebagai berikut: Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Artinya jika etika kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja, sebaliknya bilamana etika kerja menurun maka akan diikuti penurunan kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Artinya jika budaya organisasi meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja, sebaliknya bilamana budaya organisasi menurun maka akan diikuti penurunan kinerja. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Artinya jika motivasi berprestasi meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja, sebaliknya bilamana motivasi berprestasi menurun maka akan diikuti penurunan kinerja. Etika kerja, budaya organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut: Etika kerja pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar secara umum sudah sangat baik, namun hendaknya pimpinan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar memberikan sanksi berupa teguran tertulis untuk pelanggaran ringan, pemberhentian dengan hormat atau pemberhentian tidak dengan hormat untuk pelanggaran berat agar pegawai memiliki etika kerja yang baik. Budaya organisasi pada Dinas Perikanan dan

---

Ketahanan Pangan Kota Denpasar secara umum sudah sangat baik, namun hendaknya pimpinan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar selalu mengontrol atau mengawasi pegawainya saat melaksanakan tugas, misalnya menegur jika pegawai melanggar peraturan, menegur saat pegawai melakukan kesalahan demi kesalahan saat bekerja. Motivasi berprestasi pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar secara umum sudah sangat baik, namun hendaknya pimpinan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar memberikan dorongan agar pegawainya memiliki rasa percaya diri dan optimis untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Kinerja pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar secara umum sudah sangat baik, namun hendaknya pimpinan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar lebih meningkatkan etika pegawai dalam bekerja, menciptakan budaya kerja yang baik, dan memotivasi mereka untuk berprestasi dalam bekerja, sehingga pegawai dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Ada baiknya bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain seperti promosi, beban kerja, iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja, selain variabel yang telah peneliti buat berdasarkan faktor lain, ukuran sampel yang lebih besar, dan juga lokasi penelitian yang berbeda.

### Daftar Pustaka

- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2021). The Effect of Work Ethics and Motivation on The Job Performance of Ony Comp Employees Malang. *Economics & Business Solutions Journal*, 5(02), 64–74.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 14(1), 1–5.
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika*, 14(2), 92–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal STIE Semarang*, 11(02), 48–59. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i02.366>
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hendrayani. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Lilyana Jaya. *Jurnal Eko dan Bisnis*, 12(2), 175–184. <https://doi.org/https://doi.org/10.36975/jeb.v12i2.327>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen an Bisnis*

- 
- Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 1–24.
- Panggabean, M. S., Soekapdjo, S., & Tribudhi, D. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Era Millennial. *Jurnal Akuntabel*, 17(1), 133–139.
- Putra, R. A. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.473>
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sucipto, R. A., & Pranitasari, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Tim dan Etika Kerja pada Saat Work From Home (Studi Kasus PT. Bintang Dagang Internasional). *Jurnal STEI Ekonomi*, 20(20), 1–14. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/1769>
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

