

Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Kecamatan Kaliwates, Summersari Dan Patrang Kabupaten Jember

The Influence Of Work Ethics And Work Culture On Work Achievement In Kaliwates, Summersari And Patrang Employees, Jember Distrik

Teguh Tri Laksono*¹, Ni Nyoman Putu Martini¹, Mohammad Thamrin¹

¹Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: tedaf0116@gmail.com , ninyomanputu@unmuhjember.ac.id , mudttamrin@unmuh.jember.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya aparatur merupakan kekayaan utama sebuah instansi, terutama di kantor instansi pemerintah karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas pemerintahan. Instansi yang memiliki predikat baik pasti akan terdapat pegawai yang juga memiliki prestasi. Sehingga penting bagi instansi pemerintah untuk memaksimalkan sumber daya aparatur yang dimiliki sesuai dengan tujuan penggunaannya untuk dijadikannya asset yang luar biasa dan berkualitas tinggi. Semakin besar prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai maka semakin tinggi pula keberhasilan instansi dalam mengelola dan mencapai visi misi yang dituju. Hal ini tentunya ditunjang oleh etika kerja dan budaya kerja yang baik sehingga meningkatkan prestasi kerja di instansi. Temuan dari penelitian ini bertujuan meneliti akan baik secara langsung maupun tidak langsung pengaruh etika kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Summersari, dan Patrang Kabupaten Jember. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 170 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan WarpPLS 7.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (2) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: etika kerja, budaya kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

Apparatus resources are the main wealth of an agency, especially in government agency offices because their participation is the key to running government activities. Institutions that have a good predicate will definitely have employees who are also qualified. So it is important for government agencies to optimize the apparatus resources they have in accordance with their functions so that they become quality and superior assets. The greater the work performance produced by employees, the higher the success of the agency in managing and achieving the intended vision and mission. This is of course supported by a good work ethic and work culture so as to improve work performance in agencies. The purpose of this study was to determine directly or indirectly the influence of work ethics and work culture on work performance of employees in Kaliwates, Summersari and Patrang Districts, Jember Regency. The number of samples in this study were 170 respondents using a saturated sample. The analysis technique used is SEM using WarpPLS 7.0. The results of the data analysis show that (1) work ethics have a positive and significant effect on work performance, (2) work culture has a positive and significant effect on work performance.

Keywords: work ethic, work culture, work performance

PENDAHULUAN

Salah satu keberhasilan otonomi daerah adalah kesiapan aparatur yang memahami dan memahami tujuan pemekaran daerah. Peningkatan sumber daya manusia tidak terlepas dari kesiapan aparatur daerah yang dikenal dengan Aparatur Sipil Negara. Pengadaan pegawai atau aparatur merupakan langkah awal yang menunjukkan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Namun, persyaratan yang berbeda ini tidak terbentuk secara otomatis, tetapi diperlukan banyak langkah yang direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi secara sistematis dan juga konsisten belum terlaksana dengan baik. Setiap instansi yang memiliki predikat yang baik pasti akan memiliki seorang pemimpin yang mumpuni serta memiliki pegawai yang juga mumpuni. Sehingga penting bagi sebuah instansi pemerintah terutamanya untuk dapat mengoptimalkan sumber daya aparatur yang dimiliki sesuai dengan visi misi untuk menjadikannya aset yang berkualitas dan lebih baik.

Kabupaten Jember merupakan sebuah wilayah kabupaten yang merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Provinsi Jawa Timur. Kabupaten Jember terbagi menjadi 31 kecamatan terdiri atas 28 kecamatan dengan 226 desa dan 3 kecamatan dengan 22 kelurahan. Peraturan Bupati Jember No 30 Tahun 2021 yang mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kelurahan di Kabupaten Jember. Kelurahan merupakan perangkat kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas camat. Tujuan organisasi akan tercapai apabila instansi yang berada dibawah naungan Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang lebih memperhatikan pegawainya hingga bisa mendapatkan prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja yang akan diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Jember terhadap karyawannya yaitu reward berupa TPP. Pencapaian mendapat TPP bertujuan untuk menentukan seberapa besar TPP yang harus diberikan oleh pemerintah atas kinerja yang telah pegawai ASN tersebut lakukan setiap bulannya. Prestasi kerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022 Kecamatan Kaliwates, Sumbersari, dan Patrang dapat diketahui persentase antara target, realisasi dan capaian pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember dimana terdapat selisih. Etika kerja merupakan konsep kerja yang oleh seseorang atau sekelompok orang di anggap sebagai kerja yang baik dan benar, yang di ekspresikan melalui perilaku kerja yang berbeda atau khas (Sinamo, 2011). Selain itu menurut (Simorangkir, 2013) etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup. Etika memberi manusia pandangan bagaimana menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Seorang aparatur negara harus selalu dievaluasi terutama dari segi etika kerja bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi dan kemajuan operasional, mengidentifikasi hambatan dan tantangan di depan, dan mengukur seberapa efektif dukungan aparatur saat ini.

Wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa etika kerja yang diterapkan pada kantor Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugas dengan bertanggung jawab, berintegritas tinggi dan disiplin. Selain itu masih ada pula pegawai yang belum bisa memberikan pelayanan dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan. Hal ini bertentangan dengan etika kerja pada Peraturan Bupati Jember No.74 Tahun 2021 tentang nilai dasar, kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara yang harusnya dimiliki oleh setiap aparatur. Kajian yang mendukung etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu penelitian (Indrawan, 2017), (E et al., 2020), dan (Minarsih & Ria, 2022) yang menunjukkan hasil positif dan signifikan.

Budaya kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Budaya kerja merupakan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap tertentu agar karyawan lebih memahami, lebih tau dan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan lebih baik. Wawancara yang telah dilakukan peneliti menunjukkan budaya kerja pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember masih ada beberapa yang datang melebihi waktu yang ditentukan, datang ke kantor hanya mengisi absen dan masih ada beberapa pegawai yang berada di luar kantor selama jam kerja berlangsung. Merupakan salah satu contoh budaya kerja yang perlu diperbaiki kedepannya. Selain itu budaya kerja instansi kecamatan menuntut pegawainya untuk bekerja lebih giat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung oleh penelitian (Indrawan, 2017), (Wiranda, 2019), (Ahmad, 2021) yang menunjukkan bahwa budaya kerja akan mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi maupun instansi. Namun terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya, yaitu penelitian Kurniawati (2018) yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya terhadap prestasi. Pada penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu jumlah sampel yang digunakan melebihi dari 100 sehingga hasilnya lebih akurat. Pembaharuan pada penelitian ini yaitu adanya indikator yang berbeda dengan penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini dapat menjadikan pembaharuan dan lebih bervariasi dari indikator yang belum dilakukan penelitian sebelumnya. Sehingga dirasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif lebih menitikberatkan pada penggunaan angka - angka, yang kemudian dijelaskan mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan seperti apa hasilnya (Arikunto, 2011). Sehubungan dengan data kuantitatif, definisi data kuantitatif menurut (Sugiyono, 2012) merupakan suatu karakteristik dari variabel yang nilainya dinyatakan dalam bentuk numerik melalui teknik analisis jalur. Selain pendekatan kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini, penelitian ini juga berjenis eksperimen. (Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa metode penelitian eksperimen yaitu metode penelitian yang mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang terkendali. Dimana tujuan dari metode penelitian eksperimen penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak etika kerja, budaya kerja, dan prestasi kerja.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2012). Teknik pengumpulan data merupakan cara yang di gunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara wawancara langsung terhadap pegawai kecamatan masing-masing, memberikan kuisioner dengan menggunakan skala *likert* dan observasi langsung ke tempat penelitian untuk mengetahui keadaan di lapangan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah objek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan di tiga kecamatan Kaliwates, Sumber Sari dan Patrang Kabupaten Jember yaitu pada seluruh pegawai ASN. Berdasarkan kriteria penelitian yaitu pegawai yang mendapatkan hasil prestasi yang berupa TPP hanyalah pegawai ASN, maka populasi yang digunakan yaitu sejumlah pegawai ASN yang berada di tiga Kantor Kecamatan Kaliwates, Sumber Sari dan Patrang Kabupaten Jember pada tahun 2022 hingga 2023 sebanyak 170 Pegawai ASN.

Sampel

Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik non - probability dengan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan populasi yaitu 170 pegawai ASN sebagai sampel penelitian. Responden sampel berasal dari pegawai di ketiga kantor Kecamatan Kaliwates, Sumber Sari dan Patrang Kabupaten Jember yang berkedudukan sebagai pegawai ASN.

Metode Analisis Data

Dengan melihat kerangka teori, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) atau Model Persamaan Struktural dengan program *thread PLS 7.0*. SEM adalah seperangkat teknik statistik yang memungkinkan pengujian simultan beberapa hubungan yang relatif kompleks. Menurut Sugiyono (2014) SEM dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (*factor analysis*), model struktural (*structural model*), dan analisis jalur (*path analysis*). Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu etika kerja (X1) dan budaya kerja (X2) merupakan variabel independen atau bebas. Prestasi kerja sebagai variabel dependen atau terikat.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan aplikasi pendukung. Data kualitatifnya yaitu dengan cara wawancara, kuisioner dan observasi terhadap pegawai. Kemudian hasil dari penelitian tersebut diolah menggunakan aplikasi *SPSS for windows* dan *Warp-PLS 7.0*.

Analisa Outer Model

Analisa Outer Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Nilai *convergen validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$. *Discriminant Validity*, nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. *Composite Reliability*, data yang memiliki *composite reliability* $> 0,7$ mempunyai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan 2 (dua) kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai

composite reliability $> 0,70$. Untuk menentukan composite reliability, apabila nilai composite reliability $> 0,8$ dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan composite reliability $> 0,6$ dikatakan cukup reliable.

Analisa Inner Model

Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten. Analisis inner model dapat dilakukan dengan analisis jalur dan R Square (R²) (Ghozali, 2011). Analisis Jalur / koefisien jalur Struktural (Path Analysis), digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen. R Square (R²), Koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat kemampuan variabelvariabel eksogen untuk menjelaskan variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Prestasi kerja pada pegawai kecamatan Kaliwates, Sumpalsari dan Patrang bisa dilihat berdasarkan TPP yang diterima pegawai. Pengukuran ini menunjukkan hasil prestasi yang dilakukan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pengukuran TPP dapat dilihat melalui hasil capaian setiap pegawai ASN. Pencapaian tersebut bertujuan untuk menentukan seberapa besar TPP yang harus diberikan oleh pemerintah atas kinerja yang telah pegawai ASN tersebut lakukan setiap bulannya. Pencapaian tersebut kemudian diukur dengan target yang kemudian dibandingkan dengan capaian maupun realisasi. Berikut merupakan hasil Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022 di Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari, dan Patrang.

Tabel 1. Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022 di Kecamatan

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGE T (%)	REALISA SI (%)	CAPAI AN (%)
KECAMATAN SUMBERSARI					
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pada bidang pelayanan public	91	82	80
2	Meningkatnya kemandirian dan peran serta masyarakat dalam pemenuhan Pembayaran Pajak dan Retribusi Daerah	Persentase peningkatan PBB Pajak lainnya dan Retribusi	77	77	80
3	Meningkatnya Pemberdayaan Pemerintahan Desa	Prosentase Desa Mandiri	-	-	-
KECAMATAN PATRANG					
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pada bidang pelayanan publik.	80	69,04	86,30
2	Meningkatnya kemandirian dan peran serta masyarakat dalam pemenuhan pembayaran Pajak dan Retribusi Daerah	Persentase peningkatan PBB Pajak lainnya dan Retribusi	60	42,12	70,20
3	Meningkatnya Pemberdayaan Pemerintahan Daerah	Prosentase Desa Mandiri	80	80	100
KECAMATAN KALIWATES					
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pada bidang pelayanan publik.	91	92	100
2	Meningkatnya kemandirian dan peran serta masyarakat	Meningkatnya persentase PBB, Pajak lainnya dan Retribusi	77	81	81
3	Meningkatnya Pemberdayaan Pemerintah Desa	Persentase Desa Mandiri	80	82	82

Tabel diatas menunjukkan hasil Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022 Kecamatan Sumpersari, Patrang dan Kaliwates dapat diketahui persentase antara target, realisasi dan capaian pegawai terdapat. Hal ini bisa terjadi banyak hal, salah satunya yaitu kurangnya performa pelayanan pegawai ASN di kecamatan tersebut. Beberapa pegawai yang merasa bahwa hasil penilaian kerjanya tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukan. Kemudian masih ada beberapa pegawai yang dalam memberikan pelayanan masih belum sesuai dengan kemampuan maupun ilmu yang dimiliki. Hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut sehingga prestasi kerja pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumpersari dan Patrang Kabupaten Jember bisa meningkat dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah. Sejalan dengan prestasi kerja terdapat faktor yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja di dalam penelitian ini adalah etika kerja dan budaya kerja.

Pada penelitian ini responden merasa bahwa etika kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hipotesis tersebut dibuktikan berdasarkan hasil kuisisioner yang dilakukan, analisis statistik deskriptif responden menunjukkan jawaban setuju atas pernyataan kuisisioner dengan didominasi oleh jumlah responden laki-laki. Prestasi kerja yang diterima pegawai kecamatan ternyata sangat berpengaruh sehingga diperlukan penelitian yang lebih lanjut untuk mengetahui apa saja yang bisa mempengaruhi prestasi kerja.

Pengujian *outer model*

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (cross-loadings factor) dengan nilai lebih dari 0,50 dan average variance extracted (AVE) dengan nilai melebihi 0,50 untuk uji validitas konfergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten (Sholihin & Ratmono, 2020). Hasil WarpPLS 7.0 sebagai berikut:

Tabel 2 *Combined loadings and cross-loadings*

	etika	budaya	prestasi	Type (a)	SE	P value
x1.1	0.771	-0.080	0.023	Reflect	0.065	<0.001
x1.2	0.750	-0.116	-0.006	Reflect	0.066	<0.001
x1.3	0.863	-0.054	-0.034	Reflect	0.064	<0.001
x1.4	0.753	0.259	0.022	Reflect	0.066	<0.001
x2.1	0.218	0.720	0.107	Reflect	0.066	<0.001
x2.2	-0.007	0.909	-0.010	Reflect	0.063	<0.001
x2.3	-0.080	0.900	-0.018	Reflect	0.064	<0.001
x2.4	-0.096	0.824	-0.063	Reflect	0.065	<0.001
y1	0.045	0.145	0.762	Reflect	0.065	<0.001
y2	-0.023	0.107	0.782	Reflect	0.065	<0.001
y3	-0.016	-0.055	0.839	Reflect	0.064	<0.001
y4	-0.024	-0.017	0.828	Reflect	0.065	<0.001
y5	0.095	-0.079	0.751	Reflect	0.066	<0.001
y6	-0.069	-0.094	0.797	Reflect	0.065	<0.001

Tabel di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator mempunyai nilai *combined loading* yang lebih dari 0,7 sehingga memenuhi kriteria *convergen validity*.

Selanjutnya pengukuran *discriminant validity* dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model dengan kriteria nilai akar kuadrat AVE harus lebih besar dari korelasi antar konstruk.

Tabel 3. *Correlations among l. vs. with sq. rts. of AVEs*

Variabel	X ₁	X ₂	Y
X ₁	(0,786)	0,292	0,382
X ₂	0,292	(0,842)	0,550
Y	0,382	0,550	(0,794)

Tabel data diatas dapat diperoleh informasi bahwa nilai akar kuadrat dari AVE pada semua variabel menunjukkan hasil lebih tinggi dari nilai konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Pengujian *composite reliability* dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan internal konsistensi indikator dalam variabel laten. Kriteria *composite reliability* yaitu nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 atau dengan membandingkan nilai *composite reliability* lebih besar dari *cronbach's alpha*.

Tabel 4 Composite reliability

	X ₁	X ₂	Y
Composite reliable	0,865	0,906	0,911
Cronbach's Alpha	0,792	0,860	0,882

Hal tersebut diperoleh berdasarkan informasi yang menunjukkan pada instrumen kuisisioner dalam penelitian ini telah terpenuhi kriteria untuk *composite reliability* karena berada di atas nilai 0,70. Selain itu nilai *composite reliable* lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* sehingga hasil dari konsistensi indikator dalam variabel laten dapat dikatakan reliabel.

Selanjutnya pengujian *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan item instrumen sudah relatif konsisten atau tidak. Kriteria *cronbach's alpha* terdapat 5 kriteria yaitu sangat reliabel hingga kritisia sangat tidak reliabel. Berikut hasil dari perhitungannya:

Tabel 5. Cronbach's Alpha

	X1	X2	Y
Cronbach's Alpha	0,792	0,860	0,882
Skala	Reliabe 1	Reliabel	Reliabel

Data diatas dapat diperoleh informasi bahwa variabel etika kerja menunjukkan hasil yang reliabel. Sedangkan untuk variabel budaya kerja, dan prestasi kerja menunjukkan hasil sangat reliabel. Sehingga dapat di simpulkan bahwa instrumen kuisisioner yang telah dijawab oleh responden sudah relatif konsisten.

Pengujian inner model

Pada pengujian selanjutnya yaitu dengan menganalisa *inner model*. Pengujian inner model meliputi kecocokan model (*model fit*), analisis jalur (*path analysis*), dan *R-Square*. Uji kecocokan model (*model fit*) dilakukan sebelum melakukan uji signifikansi analisis jalur (*path analisis*). Uji kecocokan model (*model fit*) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

Pengujian *path analysis* adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat, dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.

Tabel 6. Nilai Path Analysis

Variabel bebas	Variabel terikat	p-value
Etika kerja	Prestasi kerja	<0,001
Budaya kerja	Prestasi kerja	<0,001

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa nilai *p-value* keseluruhan pengujian, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung menunjukkan hasil *p-value* < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa ter dapat pengaruh. Hal ini akan dijelaskan lebih lanjut pada *direct effect* dan *indirect effect*.

Sedangkan nilai *R-squared* untuk melihat kemampuan dari variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dan pr oporsi variasi dari variabel dependen yang diterangkan oleh variasi dari variabel independennya. Nilai *R-squared* dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Nilai R - Squared Coefficients

	Prestasi Kerja
R-Squared Coefficients	0,355

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh etika kerja dan budaya kerja, terhadap prestasi kerja menunjukkan R-squared sebesar 0,355 (berpengaruh cukup). Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel bebas (etika kerja, budaya kerja) tersebut memiliki kontribusi sebesar 35,5% terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pada *model fit* terdapat tiga indeks pengukuran yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-Squared* (ARS), dan *average variances factor* (AVIF). Terdapat kriteria dalam mengukur di terimanya *average path coefficient* (APC) dan *average R-Squared* (ARS) yaitu dengan syarat $p - value < 0,05$ dan $AVIF < 5$ atau idealnya $< 3,3$. Berikut tabel output dari inner model yaitu *Model Fit and Quality Indies* dengan menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0:

Tabel 8. Model Fit and Quality Indies

Koefisien	Indeks	p-value	Syarat	Keterangan
<i>Average path coefficient</i> (APC)	0,360	$P < 0,001$	$p - value > 0,05$	Diterima
<i>Average Rsquared</i> (ARS)	0,355	$P < 0,001$	$p - value > 0,05$	Diterima
<i>Average adjusted Rsquared</i> (AARS)	0,348	$P < 0,001$	$p - value > 0,05$	Diterima
<i>Average block VIF</i> (AVIF)	1,093	-	Acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$	Ideal
<i>Average full collinearity VIF</i> (AFVIF)	1,395	-	Acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$	Ideal
<i>R-squared contribution ratio</i> (RSCR)	1,000	-	Acceptable if ≥ 9 , ideally =1	Ideal

Berdasarkan hasil tersebut bisa kita simpulkan, bahwa pada penelitian ini dinilai layak dan dapat diterima secara statistik karena $p - value < 0,05$. Selain itu, nilai *R-squared contribution ratio* (RSCR) = 1 yang menunjukkan bahwa nilai regresi ideal secara statistik.

Pembahasan

Etika kerja merupakan konsep kerja atau paradigma kerja yang di yakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang di wujudnyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Etika kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai kecamatan. Pada hasil penelitian ini koefisien pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,24 dengan p-value sebesar $< 0,001$. Artinya semakin baik etika kerja yang dilakukan pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawainya. Hasil tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Indrawan (2017), Wakhyuni (2020), (Dewi et al., 2022) dan (Minarsih & Ria, 2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara etika kerja terhadap prestasi kerja.

Begitu juga dengan budaya kerja yang diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai kecamatan. Pada hasil penelitian ini koefisien pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,48 dengan p-value sebesar $< 0,001$. Artinya semakin baik budaya kerja yang dilakukan pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawainya. Hasil tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya dari (Indrawan, 2017), (Wiranda, 2019), (E et al., 2020) dan (Ahmad, 2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara budaya kerja terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, diperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh etika kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian membuktikan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari, dan Patrang Kabupaten Jember.
- b. Hasil pengujian membuktikan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumbersari, dan Patrang Kabupaten Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2021). the Impact of Work Culture on the Apparatus Work Performance. *Dia*, 19(1), 253–261. <https://doi.org/10.30996/dia.v19i1.5141>
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis* (Revisi 201). Rineka Cipta.
- Dewi, S. P., Sinto, S., & Husna, A. (2022). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 4(1), 46–57.
- E, E. W. S., Dalimunthe, A. A., Program, D., Manajemen, S., Sosial, F., Pembangunan, U., & Budi, P. (2020). *1056-37-2063-1-10-20201125*. 12(2), 14–29.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Minarsih, M. M., & Ria, T. N. (2022). *The Influence Of Work Ethics And Communication On Employee Work Achievement (Study at the Department of the Environment)*. 10(03), 1248–1254.
- Simorangkir, O. (2013). *Etika bisnis, jabatan dan perbankan*. Rineka Cipta.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi penelitian administrasi*. CV. Alfabeta.
- Wiranda, W. (2019). Jurnal Ilmiah AccUsi. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(May).