# PENGARUH BUDAYA ORGANSIASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI JAWA BARAT

**Evi Shavira[1], Refren Riadi[2], Saefudin Zuhri[3]**

[1,2,3]*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara*
E-mail : evishavira10@gmail.com[1], refrenriadi281066@gmail.com[2], saefudinzuhri052@gmail.com[3]

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif dan dilaksanakan pada bulan Maret hingga Juli 2026. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 111 pegawai Bapenda Provinsi Jawa Barat, dan teknik pengambilan sampel jenuh digunakan sehingga seluruh 111 pegawai menjadi responden penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis kuantitatif deskriptif dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted $R^2$) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan etos kerja, sedangkan 32,8% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang suportif dan konstruktif, yang dipadukan dengan etos kerja yang kuat, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mendorong terciptanya kolaborasi, kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi, serta komitmen pegawai terhadap tujuan institusi. Sementara itu, etos kerja yang kuat mendorong profesionalisme, akuntabilitas, kedisiplinan, serta fokus dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi dan etos kerja dapat menjadi salah satu pertimbangan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Bapenda Provinsi Jawa Barat.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi; Etos Kerja,; Kinerja Pegawai; Badan Pendapatan Daerah*

**ABSTRACT**

This study aims to examine the influence of organizational culture and work ethic on employee performance at the Regional Revenue Agency (Badan Pendapatan Daerah/Bapenda) of West Java Province, Indonesia. The study employed a descriptive quantitative research design and was conducted from March to July 2026. Data were collected through observation and questionnaires using a five-point Likert scale. The population consisted of 111 employees of Bapenda West Java Province, and a saturated sampling technique was employed, resulting in 111 respondents. The collected data were analyzed using descriptive quantitative analysis with IBM SPSS Statistics version 25. The findings indicate that organizational culture and work ethic have a significant influence on employee performance. The adjusted coefficient of determination (Adjusted $R^2$) was 0.672, indicating that 67.2% of the variation in employee performance can be explained by organizational culture and work ethic, while the remaining 32.8% is attributable to other factors not examined in this study. The findings suggest that a supportive and constructive organizational culture, combined with a strong work ethic, contributes to improved employee performance. A strong organizational culture fosters collaboration, adherence to organizational values, and employee commitment to institutional goals, while a strong work ethic encourages professionalism, accountability, discipline, and a focus on achieving optimal results. Therefore, strengthening organizational culture and work ethic can be an important consideration in efforts to improve employee performance at Bapenda West Java Province.

**Keywords :** *Organizational Culture; Work Ethic; Employee Performance;Regional Revenue Agency*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah elemen fundamental yang menentukan keberhasilan dari sebuah prusahaan, baik yang beroperasi di sektor swasta maupun public. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan organisasi tetapi juga sebagai perencanaan, pengelolaan, pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2017:67), sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam organisasi karena pemanfaatan sumber daya lainnya, seperti modal, teknologi, dan sistem, sangat bergantung pada kemampuan manusia dalam mengelolanya. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian kinerja organisasi.

Dalam sebuah lingkungan kerja yang semakin dinamis dan didukung oleh kemajuan teknologi digital, pegawai diminta untuk memiliki kemampuan professional, adaptif, disiplin, serta mampu melaksanakan sebuah tugas secara efektif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut semakin penting dalam organisasi sektor public karena pegawai pemerintah memiliki peran dalam memberikan sebuah pelayanan kepada Masyarakat sekaligus mendukung pencapaian tujuan Pembangunan daerah. Kinerja pegaawai menjadi salah satu indictor penting dalam menilai suatu keberhasilan organisasi daam menjalankan tugas dan fungsinya. Mangkunegara (2021:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu instansi pemerinrah daerah yang memiliki peran strategis ialah Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Barat. Instansi ini memiliki tugas penting dalam suatu pengelolaan pendapatan daerah yang menjadi salah satu sumber pembiayaan penyelenggaraan pemerintahan dan Pembangunan daerah. Dengan demikian, pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif serta mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Barat, jumlah pegawai pada tahun 2026 mencapai 302 orang yang tersebar pada beberapa bidang.

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Bapenda Provinsi Jawa Barat berdasarkan Bidang tahun 2026**

| No | Nama Bidang | Jumlah |
|---|---|---|
| 1 | Sekretariat | 158 |
| 2 | Bidang Perencanaan dan pengembangan Pendaparan | 29 |
| 3 | Bidang Pengelolaan Sistem Informasi Pendapatan | 30 |
| 4 | Bidang Pengendalian dan Evaluasi Pendaparan | 19 |
| 5 | Bidang Pengelolaan Pendapatan | 333 |
| 6 | Pejabat Fungsional | 33 |
| | **Jumlah** | 302 |

Jumlah pegawai tersebut menunjukkan bahwa Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Barat memiliki sumber daya manusia yang cukup beragam dalam mendukung pelaksanaan fungsi organisasi Namun demikian, capaian target pendapatan daerah menunjukkan adanya dinamika kerja. Data target dan realisasi pajak Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa pada tahun 2022 realisasi mencapai 104,97% dari target, sedangkan pada tahun 2023 realisasi hanya mencapai 98,29%. Selanjutnya, pada tahun 2024 dan 2025 realisasi kembali mencapai 101,72%. Meskipun capaian pada beberapa tahun telah

melampaui target, adanya kondisi ketika realisasi berada di bawah target menunjukkan bahwa pencapaian kinerja organisasi masih perlu diperhatikan secara berkelanjutan.

Fenomena tersebut juga terlihat dari kondisi pelaksanaan pekerjaan pegawai, antara lain masih terdapat pegawai yang belum mampu mencapai target kerja secara optimal, kurang berinisiatif dalam melaksanakan tugas, kurang memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta membutuhkan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, terdapat pula permasalahan dalam penerapan nilai-nilai budaya organisasi, khususnya prinsip 5S, yaitu senyum, salam, sapa, sopan, dan santun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun melaksanakan pekerjaan administratif. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai-nilai yang diharapkan organisasi dengan perilaku kerja yang ditemukan dalam pelaksanaan tugas.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi sehingga memiliki keterkaitan dengan efektivitas organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten dapat menciptakan kesamaan nilai, meningkatkan komitmen, serta mendorong perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain budaya organisasi, etos kerja juga menjadi faktor yang relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja berkaitan dengan sikap, keyakinan, dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk kedisiplinan, tanggung jawab, kesungguhan, dedikasi, serta profesionalisme. Menurut Sinamo (2016), etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berlandaskan pada kesadaran dan keyakinan terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta memiliki dorongan untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan budaya organisasi dan etos kerja dengan kinerja pegawai, tetapi hasil penelitian menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten. Ardella dan Suhana (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Asniwati dan Firman (2023) juga menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Handoyo Mewahaini dan Helena Sidharta (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja masih relevan untuk dikaji pada konteks organisasi yang berbeda.

Temuan mengenai etos kerja juga menunjukkan adanya perbedaan hasil. Hidayanti et al. (2023) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian Aries Saputra et al. (2023) menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dapat berbeda berdasarkan karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta kondisi pegawai yang diteliti.

Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, disertai dengan fenomena kinerja pegawai dan penerapan budaya organisasi serta etos kerja di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Barat, menunjukkan adanya ruang penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah, khususnya Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Barat, masih relatif terbatas. Konteks sektor publik memiliki

karakteristik tersendiri, terutama berkaitan dengan struktur birokrasi, pelayanan publik, akuntabilitas, serta pencapaian target pendapatan daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik, serta memberikan informasi empiris yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan budaya organisasi, etos kerja, dan kinerja pegawai.

**Landasan Teori**

**Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil dari sebuah pelaksanaan tugas individu yang selaras dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Dalam hal ini sebuah kinerja seorang pegawai merupakan penunjang keberhasilan dari organsiasinya untuk mencapai sebuah target maupun tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan usaha untuk mewujudkan keberhasilan dan kemampuan untuk menuntaskan tanggung jawab yang telah dibebankan (Kasmir, 2016:182).

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu budaya organisasi dan etos kerja. Budaya organisasi ialah system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sementara itu, **etos kerja** merupakan sikap dan semangat individu dalam menjalankan pekerjaan yang tercermin melalui disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan komitmen. Keduanya dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

**Budaya Organisasi**

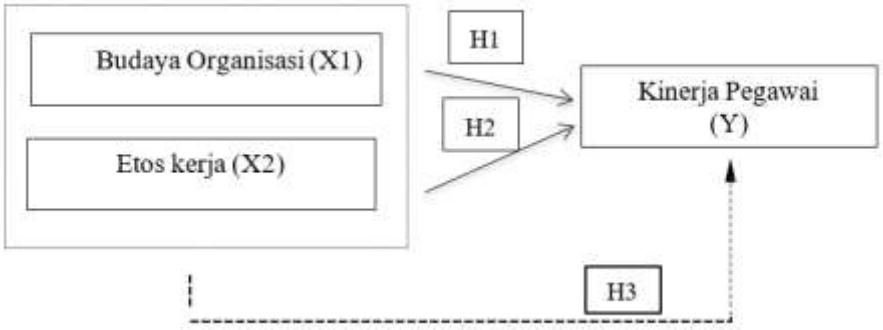
Budaya Organisasi merupakan kerangka nilai dan norma yang berkembang di dalam perusahaan serta memengaruhi perilaku pegawai. Budaya Organisasi yang positif mendorong pencapaian kinerja puncak, sedangkan budaya yang kurang memadai atau tidak selaras dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana dinyatakan oleh Syamsir (2017:106), Budaya Organisasi dapat dicirikan sebagai perilaku yang menjadi kebiasaan yang kemudian bertransformasi menjadi keyakinan dan gaya hidup bagi sekelompok orang di dalam organisasi praktik-praktik yang pada akhirnya diadopsi oleh pihak lain.

**Etos Kerja**

Etos Kerja merupakan disposisi psikologis dan kumpulan nilai ideal profesional yang memotivasi seseorang untuk bekerja dengan tekun, penuh tanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Etos Kerja yang kuat meningkatkan produktivitas pegawai serta memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana dinyatakan oleh Menurut Faizulhaq Faizi (2025) work ethic atau Etos Kerja adalah sekumpulan nilai moral dan prinsip perilaku kerja yang membantu individu menentukan tindakan yang baik atau buruk dalam konteks pekerjaan, 27 termasuk dedikasi, disiplin, dan rasa tanggung jawab dalam memenuhi tugas yang diberikan.

**Kerangka Konseptual Dan Hipotesis**

Kerangka Konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:




**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Hipotesis penelitian adalah: Ada pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Barat, pada Maret-Juli 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan pendapatan Daerah dengan jumlah 111 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *sampling jenuh* (kuesioner) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), serta uji korelasi dan koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat

Hipotesis pertama (H1) pada bab 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 9,109 melampaui nilai t tabel senilai 1,982 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05, sehingga memvalidasi bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) pada bab 2 diterima. Nilai regresi positif senilai 0,377 mengindikasikan bahwa budaya peningkatakan budaya organisasi di dalam instansi berkorelasi dengan peningkatan Kinerja Pegawai dari sudut pandang manajemen, hal ini menggambarkan bahwa prinsip-prinsip organisasi yang dianut khususnya etos 5S (Senyum, Sapa , Salam Sopan dan Santun) merupakan factor krusial yang memengaruhi perilaku pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karauwan dan Mintardjo (2020), yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai . Penelitian oleh Karauwan & Mintardjo (2015), Herawati et.all. (2020), dan Rasyid (2021) lebih lanjut memperlihatkan jika Budaya Organisasi memiliki dampak parsial yang positif dan substansial pada Kinerja Pegawai . Kesimpulan serupa juga diperkuat oleh Waluyo & Sutianingsih (2022) serta Putra et.all. (2024), yang memperlihatkan jika Budaya Organisasi baik secara mandiri maupun bersamaan dengan Etos Kerja sangat memengaruhi kinerja aparatur sipil negara dan pegawai pemerintah. Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh Ngebursian et.all. (2022), Ardella & Suhana (2023), dan Yulianda et.all. (2024) memperlihatkan jika Budaya Organisasi yang kuat dan diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan, standar, dan praktik kerja yang berlaku dalam suatu bisnis sangat memengaruhi perilaku serta efisiensi pegawai. Hasil tersebut didukung oleh karakteristik responden penelitian, Dimana mayoritas responden merupakan pegawai Perempuan (61,3%), berusia 36-45 tahun (41,4%), memiliki pendidikan Sarjana (S1) (51,4%), serta memiliki masa kerja 11-15 tahun (46,8%). Selain itu, Sebagian besar responden berasal dari Bidang Pengelolaan Sistem Informasi Pendaparan (27%), Bidang Pengelolaan Pendapatan (29,7%), Bidang Pengendalian dan Evaluasi Pendapatan (17,1%) dan Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan (26,1%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja tidak hanya berkaitan dengan satu bidang pekerjaan, tetapi dapat ditemukan pada berbagai bidang yang memiliki fungsi dan tanggug jawab yang berbeda dalam organisasi.

**Pengaruh Etos Kerja pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat**

Hipotesis kedua (H2) pada bab 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 11,174 yang jauh melampaui nilai t-tabel senilai 1,982 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga Etos Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) pada bab 2 diterima. Nilai koefisien regresi positif senilai 0,476 memperlihatkan jika Etos Kerja memberikan dampak yang menguntungkan bagi Kinerja Pegawai yang berarti peningkatan Etos Kerja yang mencerminkan pola pikir dan sikap profesionalisme.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Waluyo dan Sutianingsih (2023), yang memperlihatkan jika Etos Kerja yang kuat secara signifikan meningkatkan Kinerja Pegawai . Temuan ini juga diperkuat oleh Penelitian Karauwan & Mintardjo (2015) serta Herawati et.all. (2020), yang memperlihatkan jika Etos Kerja memiliki pengaruh parsial positif yang substansial pada Kinerja Pegawai . Individu dengan Etos Kerja yang kuat sering kali memperlihatkan efisiensi dan disiplin diri yang unggul, sembari tetap berfokus pada pencapaian hasil terbaik. Hasil serupa juga dicatat oleh Rasyid (2021) dan Waluyo & Sutianingsih (2022), yang menegaskan betapa pentingnya Etos Kerja dalam meningkatkan kinerja pekerja maupun aparatur pemerintah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Etos Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawainya. Pegawai yang memiliki Etos Kerja yang tinggi tidak sekadar memenuhi kewajiban pekerjaan mereka memiliki

dedikasi yang berlandaskan prindip untuk menghasilkan kinerja optimal, yang mana ini sangat penting bagi pencapaian tujuan keuangan daerah. Hasil tersebut didukung oleh karakteristik responden penelitian, Dimana mayoritas responden berada pada usia 36-45 tahun (41,4%) dengan masa kerja 11-15 tahun (46,8%) yang menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman yang relative Panjang. Pengalaman kerja yang telah diperoleh selama bertahun-tahun dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memahami prosedur, tuntutan pekerjaan serta nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan kerja.

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat**

Hipotesis ketiga (H3) pada bab 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 113, 523 yang melampaui nilai F tabel 3,08 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BAPENDA Jawa Barat. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) pada bab 2 diterima. Hasil tersebut diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R Square) senilai 0,672 memperlihatkan jika 67,2% yang menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja Pegawai sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dijelaskan oleh factor-faktor lain di luar penelitian ini. Kolaborasi antara budaya yang suportif dan Etos Kerja yang kuat terbukti mampu meningkatkan kinerja hingga mencapai puncaknya. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai berasal dari berbagai pengaruh,termasuk sinergi antara Budaya Organisasi yang konstruktif dan Etos Kerja yang kuat. Budaya Organisasi yang kuat menciptakan suasana kerja suportif yang mendorong kolaborasi, kepatuhan, dan dedikasi pegawai pada tujuan perusahaan. Di sisi lain, Etos Kerja yang kuat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan profesionalisme dan akuntabilitas, serta menjunjung tinggi disiplin dan fokus pada pencapaian hasil yang unggul.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngebursian et.all. (2022), yang memperlihatkan jika Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara simultan memberikan dampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai . Hasil serupa juga dicatat oleh Herawati et.all. (2025), yang memperlihatkan jika integrasi Budaya Organisasi dan Etos Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Karauwan dan Mintardjo (2015), Rasyid (2021), serta Waluyo dan Sutianingsih (2022) memperkuat bukti bahwa Budaya Organisasi dan Etos Kerja baik secara terpisah maupun bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai , baik di sektor swasta maupun publik. Selain itu, Penelitian oleh Putra et.all. (2024) dan Yulianda et.all. (2024) membuktikan bahwa integrasi Etos Kerja dan Budaya Organisasi dapat secara simultan meningkatkan Kinerja Pegawai pemerintah, yang tercermin dari peningkatan disiplin, dedikasi, dan pencapaian tujuan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pemerintah Daerah Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan dan semakin tinggi Etos Kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kedua faktor tersebut menjadi aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BAPENDA Jawa Barat. Hasil analisis juga menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,656 yang menunjukkan hubungan sangat kuat dengan nilai $R^2$ sebesar 0,672 artinya 67,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variable tersebut. Artinya semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan dan semakin tinggi Etos Kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, penerapan Budaya Organisasi yang mendukung kolaborasi serta Etos Kerja yang berlandaskan integritas menjadi factor penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi

## DAFTAR PUSTAKA


Aliah, F. N., Arman, A., & Rusydi, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar Tahun 2023. Journal of Aafiyah Health Research (JAHR), 5(1).

Aluko, T. (2019). Organizational culture and employee performance. International Journal of Business and Social Science, 10(7), 25–33.

Ardella, E., & Suhana, S. (2023). Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Kinerja Pegawai . Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen.

Herawati, H., Khairun, A. R., & Wasis, M. (2025). Influence of organizational culture and work ethics on employee performance. Journal of Economics, Business, and Government Challenges.

Herawati, M. J., Qomariyah, S. N., & Arifin, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Kinerja Pegawai . JoEMS: Journal of Education and Management Studies.

Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai . Jurnal EMBA, 3(3), 101–125.

Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai . Jurnal EMBA, 8 (3), 124–133.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya.

Ngebursian, R., Latupapua, C. V., & Risambessy, A. (2022). Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Kinerja Pegawai . Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan.

Ngebursian, R., Latupapua, C. V., & Risambessy, A. (2025). The effect of work ethic and organizational culture on employee performance. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan.

Putri, A. R., & Nugroho, S. (2022). Pengaruh Etos Kerja pada motivasi dan Kinerja Pegawai . Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 8(2), 145–156.

Rasyid, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Kinerja Pegawai . Formosa Journal of Applied Sciences, 3(4).

Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi. PT Indeks.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.

Sinamo, J. (2011). Etos Kerja profesional. Institut Darma Mahardika.

Sinamo, J. (2016). Delapan Etos Kerja profesional. Institut Darma Mahardika.
Sinamo, J. (2022). 8 Etos Kerja profesional: Menjadi insan terpuji di era baru. Institut Mahardika.
Waluyo, B., & Sutianingsih. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi pada kinerja ASN. IJEBAR, 9(3).
Waluyo, B., & Sutianingsih. (2023). Dynamics of work ethic and organizational culture in improving employee performance. International Journal of Economics, Business and Accounting Research.
Yulianda, H., Emti, D., Dewi, R., & Sehani, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Kinerja Pegawai . Proceeding International Conference on Economic and Social Sciences (ICESS).