

PENGARUH IKLIM ORGANISASI ETOS KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR

Eka Nur Fitriani^{*1}, Giri Dwinanda², Abdullah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ekanurfitriani21@gmail.com, ²giri.dwinanda99@gmail.com, ³abdullah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi Etos Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai dan pengaruh secara bersama- sama. Populasi penelitian adalah pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar yang berjumlah 143 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 105 orang, tehnik pengumpulan data menggunakan kusioner dan tehnik analisis data menggunakan tehnik analisis regresi berganda..

Hasil penelitian menunjukkan; Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dimana nilai probabilitas X1 adalah 0,009. Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar diman nilai probabilitas X2 adalah 0,000. *Employee Engagement* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar dimana nilai probabilitas X3 adalah 0,003. semua variabel independen yaitu terdiri dari; Iklim Organisasi (x1), Etos kerja (X2) dan *Employee Engagement* (X3). secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.serta Variabel yang palingdominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar adalah Etos Kerja.Dari ketiga Variabel X Variabel koefisien Beta paling tinggi adalah variable Etos Kerja dengan nilai 0.540.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Etos Kerja, *Employee Engagement* dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the Influence of Organizational Climate, Work Ethic, and Employee Engagement on Employee Performance and their combined influence. The research population consists of 143 employees of Class I Correctional Institution in Makassar. The sample selection is done using the Slovin technique, resulting in a sample size of 105 individuals. Data collection is conducted through questionnaires, and data analysis is performed using multiple regression analysis techniques.

The research results indicate that Organizational Climate (X1) has a positive and significant influence on the variable Employee Performance in the Class I Correctional Institution in Makassar, with a probability value of X1 being 0.009. Work Ethic (X2) has a positive and significant influence on the variable Employee Performance in the institution, with a probability value of X2 being 0.000. Employee Engagement (X3) has a positive and significant influence on the variable Employee Performance in the institution, with a probability value of X3 being 0.003. All independent variables, namely Organizational Climate (X1), Work Ethic (X2), and Employee Engagement (X3), together influence Employee Performance (Y) in the Class I Correctional Institution in Makassar. The most dominant variable affecting Employee Performance in the institution is Work Ethic, with a coefficient Beta value of 0.540, the highest among the three X variables.

Keywords: *Organizational Climate, Work Ethic, Employee Engagement and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut.

Faktor lainnya yang bisa mempengaruhi dan menjadikan perilaku tambahan diluar pekerjaan pokok individu dalam organisasi adalah keterikatan pegawai (*employee engagement*). Macey and Schneider (2008) (Dalam Sholichin, 2018:1) menyatakan bahwa *employee engagement* membuat pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi untuk meninggalkan lembaga atau organisasi secara sukarela. Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka pegawai harus memiliki keterikatan dengan organisasi. Pegawai yang terikat dengan organisasi, maka secara otomatis akan meningkatkan kemampuan dan kinerjanya selaras dengan tujuan organisasinya. Seiring dengan faktor keterikatan pegawai yang memberikan dorongan peningkatan kemampuan serta kinerjanya, maka faktor lainnya yang tidak kalah pentingnya adalah etos kerja individu-individu terhadap organisasi atau lembaga.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Berikut pengertian etos kerja menurut beberapa ahli: Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) mengemukakan bahwa : Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi- aspirasi, keyakinan- keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar Menurut Jansen H. Sinamon (2014:55) : Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Badaruddin Muhdini 2016:3 karyawan yang memiliki kepuasan pada organisasi (*Employee Satisfaction*) hanya mendorong pegawai melakukan kewajibannya sebatas pekerjaannya, tetapi pegawai yang engaged (*Employee Engagement*) dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya lebih dari kewajiban (high performance) serta dapat memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi atau lembaga.

Lembaga Pemasarakatan merupakan organisasi atau lembaga yang memerlukan adanya kapabilitas dari seorang petugas agar tujuan dari organisasi atau lembaga tersebut bisa tercapai. Lembaga Pemasarakatan merupakan tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasarakatan di Indonesia, agar dapat melakukan proses berintegrasi terhadap masyarakat sehingga dapat berperan kembali menjadi anggota masyarakat yang bebas bertanggung jawab..Sistem pemasarakatan yang telah dilaksanakan sejak tahun 1964 wajib ditopang oleh payung hukum agar lebih berarti keberadaannya. Payung hukum yang menopang sistem pemasarakatan tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang pemasarakatan. Undang- Undang tersebut memperkuat usaha-usaha untuk mewujudkan suatu sistem pemasarakatan yang merupakan tatanan pembinaan bagi Warga Binaan Pemasarakatan (WBP). Dalam Undang-Undang No.12 Tahun 1995 tentang Pemasarakatan (Selanjutnya di sebut UU Pemasarakatan) khususnya Pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pengertian “Lembaga Pemasarakatan yang selanjutnya disebut lapas adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik

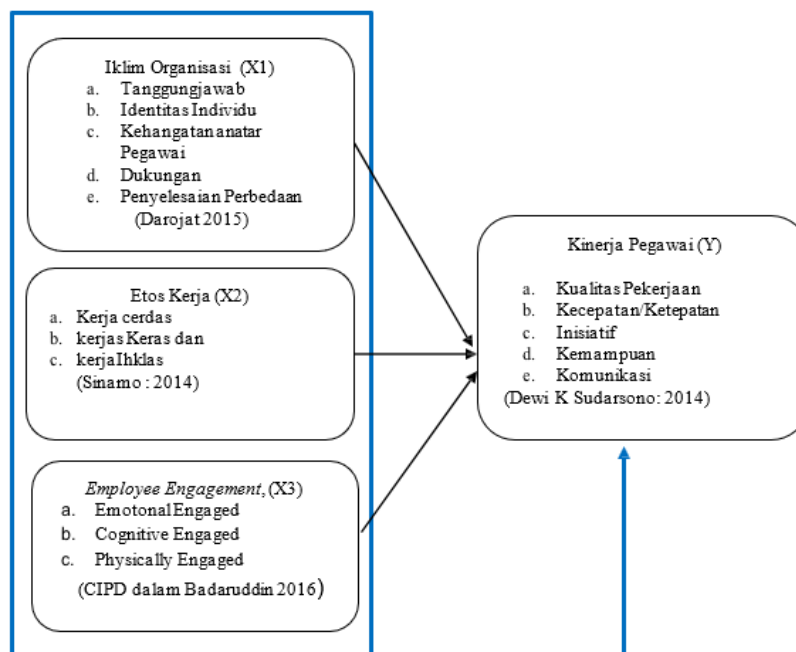
Pemasyarakatan

Beberapa permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh petugas pemasyarakatan dalam pelaksanaan pembinaan seperti masih kurang optimal pada kinerja ini dapat dilihat dari nilai kinerja, secara rata-rata kinerja pegawai pada penilaian kinerja di tahun 2022 masih berada pada kategori Cukup baik dengan nilai rata-rata kinerja 70. Hal ini dikarenakan oleh adanya beberapa faktor yang menghambat kurang optimalnya kinerja dari petugas pemasyarakatan yaitu Etos kerja, dimana petugas berpendapat tidak pernah mendapatkan penghargaan walaupun telah bekerja dengan baik, seperti pujian dari sesama rekan kerja maupun pimpinan. Selain itu faktor lain yang menghambat kinerja petugas pemasyarakatan yaitu kepuasan kerja, dimana petugas merasa bekerja berlebihan tetapi tidak sesuai dengan gaji yang diterima. (Chaterin Intan Perbatasari. 2017)

Sementara itu, di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar masalah yang tengah di hadapi oleh Petugas Pemasyarakatan yaitu jumlah tahanan dan narapidana yang sangat banyak yaitu sebanyak 1125 orang pertanggal 23 maret 2023, sedangkan standar daya tampung Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar hanya 740 orang. Khusus penghuni lembaga pemasyarakatan yang terjerat kasus tindak pidana korupsi (tipikor) itu mencapai 173 orang. Untuk tahanan tindak pidana korupsi (tipikor) itu mencapai 46 orang, dan untuk narapidana tindak pidana korupsi (tipikor) mencapai 127 orang. Dari data itu, artinya 127 penghuni lapas telah berstatus hukum tetap setelah diputus pengadilan. Sementara, untuk 46 orang lainnya belum memiliki putusan yang berkekuatan hukum tetap atau masih berproses.. Hal ini mengakibatkan Petugas Pemasyarakatan harus bekerja lebih ekstra lagi. Hal ini dikarenakan jumlah Petugas Pemasyarakatan yang jumlahnya hanya 143 orang.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Etos Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- 1 Ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.
- 2 Ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.
- 3 Ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.
- 4 Ada pengaruh Iklim Organisasi Etos Kerja Dan *Employee Engagement* bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.
- 5 Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar adalah Etos Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah sebuah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Lapas Kelas 1 Makassar yang berjumlah 143 orang. Berdasarkan rumus Slovin maka dari jumlah keseluruhan pegawai Lapas Kelas 1 Makassar, peneliti mengambil sampel sebanyak 105 orang. Peneliti berpendapat bahwa dengan jumlah sampel yang ditetapkan ini sudah mewakili seluruh populasi yang ada karena memiliki karakteristik yang sama.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (questionnaire). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono, (2013) (dalam Saban Echdar, 2017).

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	Pernyataan 1	0,719	0,316	Valid
	Pernyataan 2	0,532	0,316	Valid
	Pernyataan 3	0,715	0,316	Valid
	Pernyataan 4	0,753	0,316	Valid
	Pernyataan 5	0,618	0,316	Valid
Etos Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,813	0,316	Valid
	Pernyataan 2	0,782	0,316	Valid
	Pernyataan 3	0,799	0,316	Valid
Employee Engagement (X3)	Pernyataan 1	0,827	0,316	Valid
	Pernyataan 2	0,842	0,316	Valid

Instrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 3	0,791	0,316	Valid
	Pernyataan 1	0,715	0,316	Valid
	Pernyataan 2	0,835	0,316	Valid
	Pernyataan 3	0,672	0,316	Valid
	Pernyataan 4	0,719	0,316	Valid
	Pernyataan 5	0,720	0,316	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5.8, diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,316) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan layak dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya. Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Iklm Organisasi (X1)	0,646	Realibel
2	Etos Kerja (X2)	0,702	Realibel
3	<i>Employee Engagement</i> (X3)	0,741	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,773	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki cronbach alpha $>$ 0,6. Dengan begitu, semua variabel X dan Y dapat dinyatakan reliabel.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,880	1,583		3,714	,000
Iklm Organisasi (X1)	,184	,069	,214	2,665	,009
Etos Kerja (X2)	,540	,107	,423	5,034	,000
Employee Engagement (X3)	,289	,096	,240	3,020	,003

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output tabel diatas pada kolom *Coefficients*, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,5880 + 0,184X_1 + 0,540X_2 + 0,289X_3$$

Dari model persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien konstanta sebesar 0.588
- Koefisien X1 sebesar 0.184, artinya setiap perubahan Iklim Organisasi (X1) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sebesar 0,184.
- Koefisien X2 sebesar 0,540 , artinya setiap perubahan Etos Kerja (X2) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sebesar 0,540.
- Koefisien X3 sebesar 0.289, artinya setiap perubahan Employee Engagement (X3) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sebesar 0,289

Uji T (Secara Parsial)

Pada tabel 3 diatas Uji parsial merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, terhadap variabel tak bebas. Kriteria pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau sig. dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) signifikan.

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas :

- Nilai probabilitas X1 adalah 0,009. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $2,665 > t$ tabel 1,980 (n-1 = 104 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar
- Nilai probabilitas X2 adalah 0,000. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung $5,034 > t$ tabel 1,980 (n-1 = 104 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar
- Nilai probabilitas X3 adalah 0,003. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $3,020 > t$ tabel 1.980 (n-1 = 104 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Employee Engagement (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	166,137	3	55,379	27,145	.000 ^b
Residual	206,054	101	2,040		
Total	372,190	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X3), Iklim Organisasi (X1), Etos Kerja (X2)

Pada tabel Uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas yaitu dengan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu terdiri dari; Iklim Organisasi (x1), Etos kerja (X2) dan Employee Engagement (X3). secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

Uji Beta (Secara Dominan)

Tabel 5. Hasil Uji Beta (Secara Dominan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,880	1,583	
Iklim Organisasi (X1)	,184	,069	,214
Etos Kerja (X2)	,540	,107	,423
Employee Engagement (X3)	,289	,096	,240

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* Iklim Organisasi 0.184, Etos Kerja 0.540 dan Employee Engagement 0.289. Dari ketiga Variabel X Variabel koefisien Beta paling tinggi adalah variable Etos Kerja *Unstandardized Coefficients Beta* dengan nilai 0.540 dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar adalah Etos Kerja.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 6. Uji koefisien Diterminasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	,446	,430	1,42833	1,699

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X3), Iklim Organisasi (X1), Etos Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel Koefisien determinasi (*R-square*) merupakan suatu nilai (proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen (X) yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1.

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,643. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa X1, X2, dan X3 mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai secara simultan atau bersama-sama sebesar 44,6%, pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain diluar model regresi yang digunakan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai probabilitas X1 adalah 0,009. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $2,665 > t$ tabel 1,980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad Khotibul 2018 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ilayah Kementerian Agama Provinsi Banten Fokus penelitian ini adalah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten. Dengan rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi banten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten sebanyak 195 orang. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, yakni pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel atau sering disebut juga sebagai penelitian populasi atau sensus. Untuk menganalisa data menggunakan metode korelasi product moment. Berdasarkan skor yang didapat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten, dengan koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,776 yang termasuk kategori kuat dengan taraf kesalahan 5 %. Dengan demikian, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten sebesar 60,2 % dan sisanya 39,8 % dipengaruhi oleh factor lain.

Pengaruh Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai probabilitas X2 adalah 0,000. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung $5,034 > t$ tabel 1,980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

Hasil penititan ini Secara teori Keberhasilan suatu lembaga organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja pegawai. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun organisasi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Tebba, 2003:1)

Pengaruh Employee Engagement (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai probabilitas X3 adalah 0,003. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 3,020 > t tabel 1.980 (n-1 = 104 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Employee Engagement (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

Secara teori dan sejumlah studi menunjukkan bahwa cara penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah fokus pada pengembangan employee engagement. Leiter dan Bakker, dalam Agnes 2017 juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh level yang tinggi pada employee engagement terhadap kinerja kerja, kinerja tugas, dan *organizational citizenship behaviour, produktifitas, discretionary effort, affective commitment, continuance commitment, levels of psychological climate, and layanan pelanggan*.

Employee engagement salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Employee engagement dapat dibuktikan dengan hasil kerja karyawan, semangat kerja karyawan hingga mampu bekerja melebihi job requirement dan tanggung jawab, dan mampu memberikan kondisi positif pada organisasi (Dinillah & Sabil, 2022). Employee engagement hadir sebagai upaya peningkatan produktivitas karyawan, yang ditandai oleh keaktifan karyawan di dalam organisasi sehingga menimbulkan iklim kerja yang positif (Gunandi, 2022). Manfaat dari employee engagement diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy dalam Agnes 2017 yang menyatakan bahwa Employee engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi Organisasi melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan etensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya employee engagement yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson et al. dikutip oleh Little, 2006 p.113) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kaitan kuat dengan organisasi akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan organisasi.

Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Employee Engagement Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas yaitu dengan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu terdiri dari; Iklim Organisasi (x1), Etos kerja (X2) dan Employee Engagement (X3). secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Hasil penleitian ini sejalan dengan teori- teori Iklim organisasi, teori Etos kerja dan teori employee Engagement seperti teori; Made Pidarta (2004: 125) menyatakan bahwa “iklim mencakup praktek, tradisi, dan kebiasaan bekerja dalam organisasi. Bila kebiasaan para personalia bekerja secara efektif dan efesien akan dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian iklim organisasi perlu dibina dalam suatu lembaga pendidikan”. Lebih lanjut Made Pidarta (2004: 125) mengemukakan bahwa ”ikim organisasi ialah karakteristik organisasi tertentu yang membedakan dengan organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya”.Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya

terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun organisasi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. (Tebba, 2003:1)

Siddhanta dan Roy dalam Agnes 2017 yang menyatakan bahwa Employee engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi Organisasi melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan etensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya employee engagement yang tinggi.

Variabel Yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai *Unstandardized Coefficients Beta* Iklim Organisasi 0.184, Etos Kerja 0.540 dan Employee Engagement 0.289. . Dari ketiga Variabel X Variabel koefisien Beta paling tinggi adalah variable Etos Kerja *Unstandardized Coefficients Beta* dengan nilai 0.540 dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar adalah Etos Kerja

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Sinamo (2013) bahwa etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma sendiri berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya; termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral dan kode perilaku para pemeluknya.

Sinamo (2013) mengemukakan bahwa manusia itu pada dasarnya adalah pencari kesuksesan. Arti sukses dipandang relatif oleh sebagian masyarakat dari segi pencapaiannya, namun ada satu hal yang tetap dilihat sama oleh masyarakat dari zaman apapun yaitu cara untuk mencapai kesuksesan dengan delapan etos kerja berikut ini: (1) Kerja Adalah Rahmat, (2) Kerja Adalah Amanah, (3) Kerja Adalah Panggilan, (4) Kerja adalah Aktualisasi, (5) Kerja adalah Ibadah, (6) Kerja adalah Seni, (7) Kerja adalah Kehormatan, (8) Kerja adalah pelayanan

Fungsi etos kerja terdiri dari tiga poin yang dapat langsung Anda pahami sehingga mengerti mengapa dibutuhkan hal ini di dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Apa saja fungsinya? 1).. Mendorong Seseorang untuk Bertindak Fungsi pertama dari etos kerja adalah mendorong seseorang untuk bertindak. Ketika seseorang sering melakukan tindakan karena dorongan, baik dari diri sendiri atau pihak luar, tentu saja itu adalah hal yang bagus. Mengapa begitu? Itu memberikan arti bahwa orang tersebut memiliki semangat bekerja yang baik.

KESIMPULAN

- 1 Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dimana nilai probabilitas X1 adalah 0,009. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 2,665 > t tabel 1,980 (n-1 = 104 alfa 5 %).
- 2 Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja

- Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar diman nilai probabilitas X_2 adalah 0,000. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung 5,034 > t tabel 1,980 (n-1 = 104 alfa 5 %).
- 3 *Employee Engagement* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dimana nilai probabilitas X_3 adalah 0,003. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung 3,020 > t tabel 1.980 (n-1 = 104 alfa 5 %).
 - 4 Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu terdiri dari; Iklim Organisasi (x_1), Etos kerja (X_2) dan *Employee Engagement* (X_3). secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.
 - 5 Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar adalah Etos Kerja. nilai *Unstandardized Coefficients Beta* Iklim Organisasi 0.184, Etos Kerja 0.540 dan *Employee Engagement* 0.289. . Dari ketiga Variabel X Variabel koefisien Beta paling tinggi adalah variable Etos Kerja dengan nilai 0.540.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, Wahyu, Handoyo., Dan Roy, Setiawan. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata Jurnal. Agora Vol. 5, No.1 , Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Ahmad, Khotibul, Umam. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ilayah Kementerian Agama Provinsi Banten Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2014). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Aprianto, B., & Jacob, F. (2015). Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia. Jakarta. Penerbit PPM.
- Badaruddin, Muhdini. (2016). Konsep *Employee Engagement* dan penguatan motivasi Karyawan Goresan Pena IKAPI Jawa Barat.
- Darodjat, Achmad, Tubagus. (2015). Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagement* , dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan, Vol 8 No.2.
- Firman, A. (2019). Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi. Nobel Press, Makassar.

- Gary, Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Gunandi, W. (2022). Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. SAR Kota Baru, Kuantan Sengingi, Riau. In *Universitas Islam Riau* (Vol. 33, Issue 1).
- Indah, Dwi, Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 43 No. 1*, 1-9.
- Little, B., & Little, P. (2006). Employee engagement: Conceptual issues. *Journal of Organizational Cultures, Communications and Conflicts*, 10(1), 111- 120.
- Made, Pidarta. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Ridwan, Tantowi., Hesti, Widi, Astuti. (2016). “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro.” *Jurnal Bisnis Darmajaya Vol. 02 No. 02*.
- Robbins, Stephen, P., Timothy, A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Schneiders. (1999). *personal adjusment and mental health*. New York: Holt Peinhart and Winston Inc.
- Sinamo, Jansen, H. (2003). *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Ed 1. Jakarta. Institut Darma Mahardika.
- Solichin, M. R. (2018). Analisis Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligenc, dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Jakarta.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Jakarta.
- Tebba, Sudirman. (2003). *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf*. Cetakan I, (Pustaka Nusantara: Bandung).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasaryakatan