

PENGARUH KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR

Arman^{*1}, Muhammad Idris², Didin³

^{*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}arman.lapas81@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³didinhalim68@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan pengaruhnya secara bersama-sama. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Produktivitas Kerja

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dengan Populasi penelitian adalah pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar berjumlah 143 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 105 orang, tehnik pengumpulan data menggunakan kusioner dan tehnik analisis data menggunakan tehnik analisis regresi berganda..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar. (3) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership, Organizational Culture and Work Ethics on Work Productivity and their influence together. Leadership, Organizational Culture and Work Ethics on Work Productivity

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar with a population of 143 employees of Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar. The sample selection in this study was carried out using the Slovin method so that the number of samples was 105 people, the data collection technique used a questionnaire and the data analysis technique used multiple regression analysis techniques.

The results of the study show that (1) The Leadership variable has a positive and significant effect on the Work Productivity Variable of Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar Employees. (2) Organizational Culture has a positive and significant effect on the Work Productivity variable of Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar officers. (3) Work Ethics has a positive and significant effect on the Work Productivity variable of Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar officers.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Ethic and Work Productivity

PENDAHULUAN

Penanganan terhadap pelanggaran hukum sejak dari penetapan tersangka, penuntutan hingga pejatuhan hukuman penjara dan menjalani proses pemsarakatan tidak pernah luput dari amatan dan pantauan masyarakat. Hal inilah yang menjadi paradoks

implementatif dari proses pemasyarakatan yang dilakukan di Lapas, karena pada sisi yang berlawanan masyarakat menginginkan penghukuman yang berat bahkan sangat berat, tapi pada sisi lain negara menetapkan tata cara merehabilitasi mereka melalui proses pemasyarakatan. Situasi dimana masyarakat menerima, paling tidak memaklumi sistim hukum dan perlakuan terhadap WBP menjadi ukuran produktifitas para petugas.

Produktivitas pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh oleh organisasi tersebut. Produktivitas pegawai menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi. (Sutrisno, 2014)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil nkerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. (Handoko, 2011)

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tepat kerja, ia berusaha memepelajari apa yang dilarang dan apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. (Silalahi, 2014)

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 dayatampung 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.

Narapidana selain menjalani masa tahanan juga dibina guna memperbaiki diri dan dapat menguasai bidang ketrampilan tertentu supaya kelak setelah masa hukuman selesai mempunyai bekal ketrampilan untuk mencari pekerjaan di masyarakat yang sangat bermanfaat kelak ketika sudah bebas dari Lembaga Pemasyarakatan. Ini merupakan tanggung-jawab yang disandang oleh Lembaga Pemasyarakatan dalam hal mempersiapkan

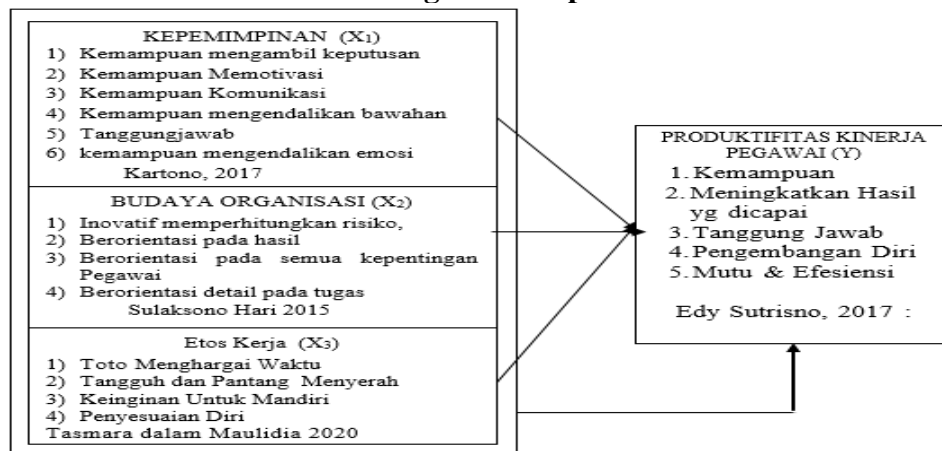
pembinaan bidang ketrampilan bagi narapidana. Sesuai dengan hal tersebut maka akan kita ketahui bagaimana peranan Lembaga Pemasaryakatan dalam pembinaan bidang ketrampilan bagi narapidana.

Dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) peranan pegawai Lembaga Pemasaryakatan kelas I Makassar dalam pelaksanaan tugas masih terdapat berbagai masalah- masalah seperti; masalah kepemimpinan, budaya kerja dan etos kerja. Pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum memiliki inisiatif sendiri dan kurang inovasi hal ini disebabkan karena kemimpinan pada Lembaga Pemasaryakatan kelas I Makassar masih bersifat komando atau perintah langsung dari atasan ke pegawai, sehingga membuat pegawai LP menjadi kurang inisiatif dan kurang inovasi. Kondisi itu juga yang menjadi budaya kerja pegawai pada Lembaga pemasaryakatan kelas I Makassar pegawai menjadi tidak tanggap dalam menjalankan tugas –tugasnya tidak tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir dalam bekerja. Dari sisi etos kerja pegawai Lembaga Pemasaryakatan belum memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktifitasnya. Pegawai Lembaga Pemasaryakatan belum memiliki sikap mandiri dalam bekerja belum mempunyai etos kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh seorang pegawai selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

Begitu kompleks tugas Lembaga Pemasaryakatan Kelas I Makassar perlu adanya sumber daya manusia yang handal untuk dapat melakukan perencanaan, penata usahaan, pelaksanaan dan melakukan pertanggung jawaban. Perubahan tersebut merupakan prasyarat yang mungkin dipenuhi, secara internal Lembaga Pemasaryakatan Kelas I Makassar harus dioptimalkan. Tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, peran pimpinan terhadap bawahan akan mempengaruhi Produktifitas Kerja Pegawai karena berhasil tidaknya mencapai tujuan lembaga atau Organisasi .ditentukan oleh etos kerja pegawai kualitas kepegawaian dan budaya organisasi yang baik pada Lembaga Pemasaryakatan kelas I Makassar.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasaryakatan Kelas I Makassar”**

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar
2. Terdapat positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja terhadap Produktifitas kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Etos Kerja bersama-sama terhadap Produktifitas kerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar.

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.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Validasi Kepemimpinan (X1)

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.612	0,198	Valid
	X1.2	0.569	0,198	Valid
	X1.3	0.767	0,198	Valid
	X1.4	0,708	0,198	Valid
	X1.5	0,640	0,198	Valid
	X1.6	0,759	0,198	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seTabel (mua item pada variabel Kepemimpinan (X1) adalah valid. Terlihat angka *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0.198 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Tabel 2. Hasil Validasi Budaya Organisasi (X2)

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,681	0,198	Valid
	X2.2	0,735	0,198	Valid
	X2.3	0,690	0,198	Valid
	X2.4	0,689	0,198	Valid
	X2.5	0,503	0,198	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Budaya Organisasi (X2) adalah valid. Terlihat angka *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,198$ disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Tabel 3. Hasil Validasi Etos Kerja (X3)

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja (X3)	X3.1	0,705	0,198	Valid
	X3.2	0,756	0,198	Valid
	X3.3	0,807	0,198	Valid
	X3.4	0,764	0,198	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Etos Kerja (X3) adalah valid. Terlihat angka *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,198$ disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Tabel 4. Hasil Validasi Produktivitas Kerja (Y)

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,674	0,198	Valid
	Y.2	0,743	0,198	Valid
	Y.3	0,511	0,198	Valid
	Y.4	0,622	0,198	Valid
	Y5	0,548	0,198	Valid
	Y6	0,615	0,198	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Prduktivitas Kerja (Y) adalah valid. Terlihat angka *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,198$ disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alpha Croombach's	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,762	Realibel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,668	Realibel
3	Etos Kerja (X3)	0,753	Realibel
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,671	Realibel

Tabel diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien **Cronbach alpha lebih besar dari 0,60**.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,105	1,908		-,055	,956
Kepemimpinan (X1)	,267	,084	,254	3,187	,002
Budaya Organisasi (X2)	,312	,100	,240	3,110	,002
Etos Kerja (X3)	,692	,099	,482	7,017	,000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan output tabel 5.14 diatas pada kolom *Coefficients*, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,105 + 0.267X_1 + 0.312X_2 + 0.692X_3$$

Dari model persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien konstanta sebesar 0.105
- Koefisien X1 sebesar 0.267, artinya setiap perubahan Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sebesar 0,267.
- Koefisien X2 sebesar 0.312, artinya setiap perubahan Budaya Organisasi (X2) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sebesar 0,312.
- Koefisien X3 sebesar 0.692, artinya setiap perubahan Etos Kerja (X3) sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar sebesar 0,692

Uji Parsial (Uji t)

Pada tabel 6 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 0,002. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $3,187 > t$ tabel 1,980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar
- Nilai probabilitas X2 adalah 0,002. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung $3,110 > t$ tabel 1,980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar
- Nilai probabilitas X3 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $7,017 > t$ tabel 1,980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Secara Bersama-Sama)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616,104	3	205,368	60,746	.000 ^b
	Residual	341,458	101	3,381		
	Total	957,562	104			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X3), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)						

Pada tabel 7 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; Kepemimpinan (x1), Budaya Organisasi (X2) dan Etos Kerja (X3). secara bersama- sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Y). pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

Uji Beta (Variabel Dominan)

Tabel 8. Tabel Unstandardized Coefficients Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-,105	1,908	
Kepemimpinan (X1)	,267	,084	,254
Budaya Organisasi (X2)	,312	,100	,240
Etos Kerja (X3)	,692	,099	,482

Berdasarkan tabel 5.18 di atas, dapat dilihat nilai Unstandardized Coefficients Beta Kepemimpinan 0.267, Budaya Organisasi 0.312 dan Etos Kerja 0.692. Dari ketiga Variabel X Variabel koefisien Beta paling tinggi adalah variable Etos Kerja Unstandardized Coefficients Beta dengan nilai 0.692 dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar adalah Etos Kerja.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 9. Uji koefisien Diterminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	,643	,633	1,83869	1,364

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X3), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Pada tabel 9 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 Produktivitas Kerja Pegawai secara simultan atau bersama-sama sebesar 64,3%, pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi yang digunakan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Nilai probabilitas X1 adalah 0,002. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $3,187 > t$ tabel 1,980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar .

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rajadi 2016 Gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai, dengan kata lain tercapainya produktivitas kerja yang baik karena ada upaya yang dilakukan oleh pemimpin. Artinya pemimpin menggerakkan pegawai merupakan aspek yang sangat penting di bandingkan aspek lainnya. Tentu dalam menjalankan tugasnya pegawai sering dihadapkan pada permasalahan perbedaan prinsip, kemauan dan kebutuhan, maka dalam hal ini idealnya pemimpin harus hadir menjadi motor penggerak bawahan dalam menyatukan semua perbedaan diantara pegawai. Jumlah objek penelitian sebanyak 27 pegawai. Hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai dengan nilai hasil hubungan pengaruh sebesar 0,9 dan bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi berada pada antara $0,80 > 1,00$ yang menyatakan hubungan sangat kuat. Jadi dengan demikian bahwa hipotesis diterima, yaitu gaya kepemimpinan memiliki peran dan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

Juga hasil penelitian sejalan dengan teori dari George R. Terry dalam Miftah Thoha (2014 : 259) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi”.

Dari berbagai cara kepemimpinan yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya pada akhirnya pemimpin harus mampu membangun produktifitas kerja dari para pegawainya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawainya, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan buruk pula kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi produktifitas pegawai Joseph C. Rost dalam Triantoro Safaria (2004 : 3) mengemukakan “kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama”. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam yang terjadi diantara orang- orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan).

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Nilai probabilitas X2 adalah 0,002. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung $3,110 > t$ tabel 1,980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

Hasil Penelitian ini sejalan dengan budaya Kementerian Hukum dan HAM mempunyai tata nilai yang diyakini yaitu “PASTI” yang merupakan akronim dari

Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif. Nilai PASTI menjadi Important Keyword yang harus dipahami bersama seluruh pegawai. Profesional pada pegawai pada Kemenkumham yaitu mampu menyelesaikan tugas dengan terpuji, tuntas sesuai dengan kompetensi atau keahlian dan berintegritas untuk mencapai hasil prima melalui kerjasama. Akuntabel yaitu Mampu bertanggung jawab terhadap setiap tindakan, perilaku dan tugas baik dari segi proses maupun hasil. Sedangkan Sinergi adalah Mampu bekerjasama dan membangun kemitraan yang harmonis dengan pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik bermanfaat dan berkualitas. Selanjutnya Transparan yaitu Mampu menyajikan data dan informasi terkait kebijakan proses pembuatan, pelaksanaan dan hasilnya serta menjamin aksesibilitas publik terhadap data dan informasi tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan yang terakhir adalah Inovatif mampu menciptakan dan mengembangkan inovasi untuk melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi.

Dalam Permenkumham 20/2017 tersebut dituliskan mengenai "PASTI". Kata "PASTI" Outcome-nya adalah sesuai dengan pencapaian visi Kemenkumham. Dalam rangka mencapai prinsip dalam mewujudkan visi kemenkumham, maka secara umum harus dilakukan dengan kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas sebagai karakter profesional. Tiga kerja tadi dilakukan selaras dengan norma-norma hukum, budaya, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, sehingga memenuhi ciri yang akuntabel. Pencapaian akuntabilitas dalam organisasi tidak akan maksimal jika dilakukan oleh kerja individu, dibandingkan dengan kerja secara bersama-sama. Maka, di sinilah makna dari sinergi akan terwujud. Sinergi membutuhkan proses saling mendewasakan, bersikap saling terbuka, dan menjaga harmoni untuk tujuan-tujuan konstruktif. Di situlah nilai-nilai transparan bisa hidup di tengah-tengah kerja produktif aparatur pemerintah.

Hasil Penelitian sejalan dengan hasil penelitian Drastitin dkk. 2016 Hasil penelitian Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,712. Hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,506 (50,6%), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi faktor lain. Hasil perhitungan koefisien regresi pada taraf $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,868$. $t_{tabel} = 2,013$. Dengan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka keputusan pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan terbukti secara signifikan atau meyakinkan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran bagi tingkat kinerja pegawai yang dapat menghasilkan sesuatu, produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, materil maupun non materil. Oleh karenanya pegawai yang produktif akan memiliki semangat untuk melakukan peningkatan dan perbaikan dalam kerjanya untuk meraih perwujudan tujuan organisasi. Lebih lanjut Suwatno menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki level kinerja tinggi merupakan pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan maka pegawai tersebut dapat disebut sebagai pegawai yang tidak produktif (Suwatno, 2013:197).

Pengaruh Etos Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Nilai probabilitas X3 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $7.017 > t$ tabel 1.980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

Sejalan dengan penelitian Maskur 2018 Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Maka dari itu etos kerja sangatlah penting untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dan beberapa faktor penting dalam etos kerja kerja adalah rahmt, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etos kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Multi Harapan Utama (MHU). Data diambil dari kuisisioner yang disebarakan ke 105 orang karyawan. Dimana sebagai variabel terikat adalah produktivitas karyawan dan variabel bebas adalah etos kerja. Teknik Analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier sederhana dengan bantuan SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian variabel etos kerja memiliki skor rata-rata 4,32 dengan kategori sangat baik, sedangkan untuk variabel produktivitas memiliki skor rata-rata 2,72 dengan kategori sedang. Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas sebesar 70,09% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Maka dapat dinyatakan H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

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; Kepemimpinan (x1), Budaya Organisasi (X2) dan Etos Kerja (X3). secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Y). pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar

Sejalan dengan Mahanggoro (2018: 121) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. 1. Faktor internal salah satu adalah kepemimpinan meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerjasama. 2. Faktor eksternal meliputi peraturan perundangan, kebijakan pemerintahan serta situasi politik, kemitraan

(networking) yang dikembangkan, kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan, tingkat persaingan, dampak globalisasi.

Penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam lembaga atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam lembaga atau organisasi tersebut. Setiap individu pegawai memiliki tujuan dan kepentingan sendiri, begitu juga organisasi dan lembaga, oleh karena itu sebagai organisasi yang terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang salah satunya adalah manusia, maka diperlukan nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati bersama agar tujuan organisasi dan tujuan karyawan dapat sejalan dan selaras. Hal itulah mengapa budaya organisasi sangat penting dan bertujuan agar seluruh individu dalam organisasi atau lembaga mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang dalam organisasi atau lembaga sehingga diharapkan tujuan organisasi dan dapat dicapai.

Hasil penelitian etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja sejalan dengan teori dari Manggoro 2018 adalah Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Berdasarkan asal katanya, etos sendiri diambil dari Bahasa Yunani yakni "ethos" yang berarti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, dan juga keyakinan dari seseorang terhadap suatu hal secara luas dimana hal ini memiliki makna sebagai suatu sistem nilai terkait baik ataupun buruk, benar ataupun salah, dimana hal ini dipengaruhi oleh berbagai kebiasaan, juga pengaruh budaya. Sehingga terciptanya suatu kehidupan yang baik ini juga dipengaruhi oleh etika. Hal ini dikarenakan etika ini berkaitan dengan moral atau nilai baik ataupun buruk yang berhubungan dengan moral. Maka dari itu, etos ini ialah hal yang mencakup suatu kemauan serta semangat yang sangat kuat dalam melakukan suatu hal, dan hal yang benar Lawu, dkk, (2019) menyatakan ciri khas dari individu yang beretos kerja tinggi yakni : 1). Adanya motivasi dalam bekerja yang muncul dari diri sendiri ataupun luar pribadi orang tersebut. 2). Beorientasi pada masa depan, yaitu seseorang yang telah memikirkan kehidupannya di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Setelah mendapatkan hasil dan pembahasan dari data-data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dimana nilai probabilitas X1 adalah 0,002. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $3,187 > t$ tabel 1,980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %).
2. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dimana nilai probabilitas X2 adalah 0,002. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung $3,110 > t$ tabel 1,980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %)
3. Etos Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar dimana nilai probabilitas X3 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $7.017 > t$ tabel 1.980 ($n-1 = 104$ alfa 5 %)

4. Variabel independen yaitu terdiri dari; Kepemimpinan (x1), Budaya Organisasi (X2) dan Etos Kerja (X3). secara bersama- sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Y). pada Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makassar yaitu dengan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05

DAFTAR PUSTAKA

- Deal., & Kennedy. (2010). Kepemimpinan yang memotivasi. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Didin, Kurniawan., & Imam, Machali. (2016). Manajemen Pendidikan, Konsep dan Prinsip mengelola pendidikan. Ar- Ruzz Media Jogjakarta.
- Drastitin., dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah Jurnal Administrasi dan Manajemen Vol. 7, No. 1, Juni 2016 ISSN : 1693 – 6876 Fakultas Ekonomi Universitas Respati Indonesia Jakarta.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(1), 221-234.
- Handoko. (2011). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Khasanah, Uswatun. (2004). Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. Yogyakarta. HarapanUtama.
- Maskur, Fauji. (2018). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Multi Harapan Utama (MHU). Jurnal Fak. Ekonomi UMKT.
- Mahanggoro, Tri, Pitara. (2018). Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ). Yogyakarta. Deepublish.
- Rajadi, Sijabat. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Kabupaten Asahan Skripsi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
- Saban, Ehcdar. (2017). Motode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Safaria, Triantoro. (2004). Kepemimpinan. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.CV.
- Silalahi. (2014). Pengantar Manajemen II. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

- Suparman, Hi, Lawu., Agus, Suhaila., dan Riris, Lestiowati. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol. 2 (1).
- Thoha, Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Tjutju, Yuniarsih., dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.