



Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Asnidar^{1*}, Chalid Imran Musa², Uhud Darmawan Natsir³, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin⁴, Rezky Amalia Hamka⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: asnidaranshar16@gmail.com

Abstract. *Employee productivity can be influenced by several factors such as organizational culture and work ethic. Based on preliminary observations conducted at the Regional Inspectorate of South Sulawesi Province, there are still issues affecting employee productivity. This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture and work ethic on employee productivity at the Regional Inspectorate of South Sulawesi Province. This research uses a quantitative approach with an associative nature. The population in this study consists of all 146 employees of the Regional Inspectorate of South Sulawesi Province, who also serve as the research sample using a census technique. Data collection was conducted through questionnaires, then analyzed using the Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS) method with the Smart-PLS version 4.0 application. The data analysis process included validity testing, reliability testing, and structural model testing. The results of this study indicate that (1) organizational culture partially has no significant effect on employee productivity at the Regional Inspectorate of South Sulawesi Province, (2) work ethic partially has a positive and significant influence on employee productivity at the Regional Inspectorate of South Sulawesi Province, (3) organizational culture and work ethic simultaneously have a significant influence on employee productivity at the Regional Inspectorate of South Sulawesi Province.*

Keywords: *Employee Productivity; Organizational Culture; Organizational Performance; SEM-PLS; Work Ethic.*

Abstrak. Produktivitas pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi dan etos kerja. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan masih terdapat masalah yang terjadi pada produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 146 orang sekaligus sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Model – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan aplikasi Smart-PLS versi 4.0. Proses analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian model struktural. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, (2) etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, (3) budaya organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Etos Kerja; Kinerja Organisasi; Produktivitas Pegawai; SEM-PLS.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Hal ini dikarenakan SDM memiliki peran sebagai subjek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan usaha ataupun sejenisnya. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Laia, 2022:44). Oleh karena itu, produktivitas pegawai menjadi indikator penting keberhasilan kinerja organisasi, termasuk organisasi sektor publik seperti Inspektorat Daerah.

Budaya organisasi dan etos kerja menjadi dua faktor dominan yang memengaruhi produktivitas pegawai. Robbins dalam Sudanang & Priyanto (2020:33) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang memberi identitas dan arah perilaku anggota organisasi. Sementara itu, menurut Laia (2022:45) etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap pekerjaan. Kombinasi keduanya diyakini mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, efisien, dan bertanggung jawab.

Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebagai lembaga pengawasan internal pemerintah daerah menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil observasi menunjukkan adanya tren penurunan produktivitas pegawai dalam beberapa aspek penting seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketelitian pegawai, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1. Data Produktivitas Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sul-Sel

Kuantitas			Tanggung Jawab							
Bulan	Kecepatan	Keterlambatan	Laporan		Pekerjaan		Kerapihan		Ketelitian	
			Ya	Tidak	Selesai	Tidak Selesai	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	90%	10%	90%	10%	90%	10%	85%	15%	82%	18%
2	90%	10%	85%	15%	85%	15%	90%	10%	85%	15%
3	88%	12%	85%	15%	88%	12%	80%	20%	80%	20%
4	85%	15%	80%	20%	80%	20%	85%	15%	80%	20%
5	85%	15%	82%	18%	85%	15%	80%	20%	80%	20%
6	80%	20%	80%	20%	80%	20%	75%	25%	75%	25%
7	80%	20%	75%	25%	80%	20%	75%	25%	75%	25%
8	75%	25%	75%	25%	75%	25%	72%	28%	70%	30%
9	70%	30%	65%	35%	75%	25%	70%	30%	65%	35%

Sumber: Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, 2024

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa keterlambatan dalam pengumpulan pekerjaan mengalami peningkatan dari bulan Juni sampai September 2024. Sedangkan aspek lainnya seperti kecepatan, laporan, pekerjaan, dan kualitas kerapihan ketelitian mengalami penurunan walaupun tidak terlalu besar sejak bulan Juni sampai September 2024. Penurunan ini diindikasikan berkaitan dengan lemahnya budaya organisasi yang belum sepenuhnya diinternalisasi serta rendahnya etos kerja, seperti kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas, kebiasaan menunda pekerjaan, dan minimnya kerja sama antar pegawai.

Upaya untuk memperkuat budaya organisasi melalui nilai-nilai BerAKHLAK dan pelatihan internal seperti Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) telah dilakukan, namun belum mampu memberikan dampak optimal. Dengan demikian, budaya organisasi yang efektif dan etos kerja yang tinggi menjadi fondasi utama dalam menciptakan produktivitas kerja pegawai yang optimal di lingkungan Inspektorat Daerah (Handoko, 2016; Ridwan et al., 2024). Oleh

karena itu, penting untuk menganalisis secara empiris sejauh mana budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini menjadi relevan sebagai upaya mendukung visi Inspektorat dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan melayani di Provinsi Sulawesi Selatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini berangkat dari teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya pemahaman terhadap dinamika individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana perilaku tersebut memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu pendekatan klasik yang relevan adalah model perubahan tiga tahap dari Kurt Lewin, yaitu *unfreeze*, *change*, dan *refreeze*, yang menggambarkan proses perubahan perilaku organisasi secara sistematis (Smith & Brown, 2021).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dan dianut bersama oleh anggota organisasi dalam mengarahkan perilaku kerja. Budaya organisasi yang efektif mendukung visi dan strategi organisasi (Ihsani et al., 2017), serta dapat meningkatkan produktivitas jika terinternalisasi dengan baik (Wajdy et al., 2023).

Etos kerja didefinisikan sebagai sikap positif terhadap kerja yang didasari oleh keyakinan dan komitmen kuat. Menurut Sinamo dalam Asniwati & Oktaviani (2023), etos kerja mencakup delapan prinsip utama seperti kerja sebagai amanah, ibadah, dan bentuk pelayanan yang harus dilakukan secara profesional. Etos kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab, kedisiplinan, semangat, dan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Laia, 2022).

Produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan output yang maksimal dengan input yang efisien. Nawawi dalam Risnawan (2021) mengartikan produktivitas sebagai kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang bermakna dalam konteks organisasi. Produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan etos kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi (Mahanggoro, 2018).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, etos kerja, dan produktivitas. Ramadhan (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pemerintah, sedangkan Kusuma (2023) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas pegawai sektor publik. Hasil ini mendukung asumsi bahwa kedua variabel independen memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Dengan demikian, penelitian ini berpijak pada premis bahwa budaya organisasi dan etos kerja berperan strategis dalam membentuk produktivitas pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan etos kerja yang positif diyakini mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, efisiensi waktu, serta kualitas hasil kerja pegawai di lingkungan instansi publik Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai. Teknik survei digunakan sebagai metode pengumpulan data, dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Survei ini bertujuan untuk memperoleh data dari sampel yang dianggap mewakili populasi, dan hasilnya kemudian dianalisis menggunakan aplikasi *Partial Least Square* (PLS), yang merupakan bagian dari pendekatan *Variance Based Structural Equation Modeling* (VB-SEM). Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk penelitian dengan data non-parametrik, serta mampu menguji hubungan kompleks antar variabel secara simultan.

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada bulan Desember hingga Januari semester ganjil tahun ajaran 2024/2025. Lokasi penelitian adalah Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan A. P. Pettarani No. 100, Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor tersebut yang berjumlah 146 orang, terdiri dari beberapa bagian seperti Inspektur, Sekretariat, Irban I hingga Irban IV, serta Irban bidang pencegahan dan investigasi. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi budaya organisasi (X1) dan etos kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas pegawai (Y). Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan secara daring melalui *google form*. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai referensi seperti jurnal ilmiah, artikel, buku, serta sumber lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *variance* dengan *tools* PLS. SEM memungkinkan analisis hubungan antar variabel secara simultan dalam model yang kompleks, dan SEM-PLS secara khusus dipilih karena tidak mengharuskan data berdistribusi normal dan tidak membatasi jumlah minimum data. Evaluasi model dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*. *Outer model* bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui *convergent validity* dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*), sedangkan *inner model* mengevaluasi hubungan kausal antar variabel laten, dilanjutkan pengujian hipotesis secara parsial menggunakan prosedur *bootstrapping* SEM-PLS. Sementara itu, untuk pengujian hipotesis secara simultan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Teknik analisis ini diharapkan mampu memberikan hasil yang akurat dan mendalam terkait pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan salah satu perangkat daerah dengan fungsi utama dalam pengawasan internal penyelenggaraan pemerintahan daerah. Lembaga ini memiliki peran strategis dalam memastikan terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 11 Tahun 2019 serta Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 78 Tahun 2020, Inspektorat memiliki tanggung jawab dalam membina serta mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah, dengan tujuan utama menjamin agar pemerintahan berjalan efektif, efisien, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam mewujudkan perannya, lembaga ini memiliki visi yaitu menjadi lembaga pengawasan yang profesional dan responsif untuk mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Visi ini dijabarkan melalui beberapa misi strategis, antara lain meningkatkan kualitas pengawasan dan pembinaan pemerintahan, meningkatkan kompetensi dan etika aparatur pengawas, mendorong peningkatan kinerja perangkat daerah, serta mencegah penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang melalui fungsi pengawasan. Selain

itu, Inspektorat juga berupaya mendorong peran serta masyarakat dalam pengawasan publik guna mendukung pembangunan yang bersih dan transparan.

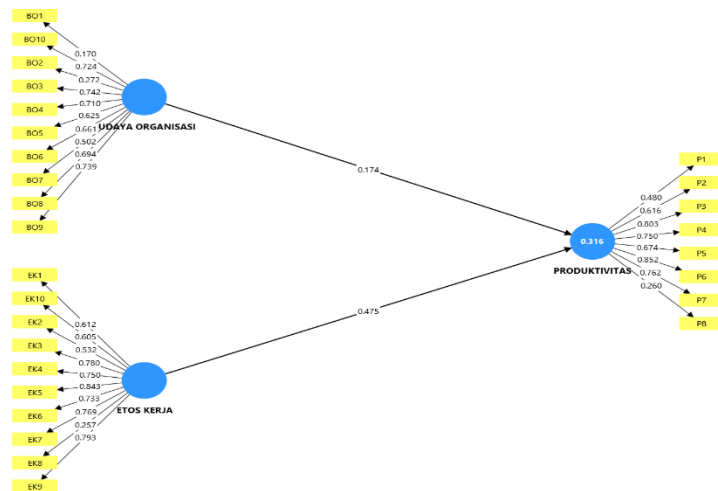
Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 146 orang, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner baik secara langsung maupun daring melalui *google form*. Berdasarkan kategori usia, diketahui bahwa mayoritas responden berusia >40 tahun, yaitu sebanyak 73 orang atau 50%, diikuti oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 59 orang atau 40%, dan kelompok usia 20–30 tahun sebanyak 14 orang atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai dengan usia matang dan kemungkinan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dalam lingkup organisasi tersebut.

Berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini terdiri atas 71 orang laki-laki atau sebesar 49%, dan 75 orang perempuan atau sebesar 51%. Dengan demikian, secara keseluruhan penelitian ini didominasi oleh responden perempuan, meskipun proporsi antara laki-laki dan perempuan relatif seimbang. Selanjutnya, ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, responden yang memiliki pendidikan S2 menjadi kelompok terbanyak dengan jumlah 76 orang atau 52%, diikuti oleh responden berpendidikan S1 sebanyak 62 orang atau 42%. Adapun responden yang berpendidikan SMA sebanyak 4 orang (3%), D1/D2/D3 sebanyak 3 orang (2%), dan S3 sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan tinggi (S1 ke atas) yang mencapai 95% dari total responden. Kondisi ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai di lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kualifikasi akademik yang memadai, yang mendukung kapasitas dan kapabilitas mereka dalam menjalankan tugas pengawasan secara profesional dan efektif.

Hasil

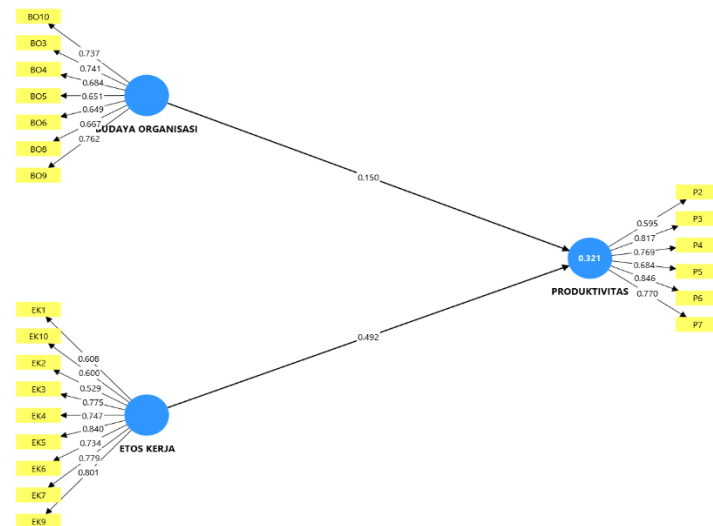
Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui indikator terhadap variabel laten. Model ini menilai hubungan antara konstruk dengan indikator-indikatornya.



Gambar 1. *Outer Model Sebelum Outlier*

Sumber: Data primer yang diolah, 2025



Gambar 2. *Outer Model Sesudah Outlier*

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari 28 indikator awal, 6 indikator (BO1, BO2, BO7, EK8, P1, dan P8) dinyatakan tidak valid karena nilai loading factornya tidak memenuhi syarat. Setelah menghilangkan indikator-indikator tersebut, terdapat 22 indikator yang diterima dan dinyatakan valid, yaitu BO3-BO6, BO8-BO10, EK1-EK7, EK9-EK10, dan P2-P7.

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen diuji melalui dua indikator utama, yaitu nilai *loading factor* (λ) dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

1) *Loading Factor* (λ)

Tabel 2. Nilai *Loading Factor* (λ)

	BUDAYA ORGANISASI	ETOS KERJA	PRODUKTIVITAS
BO10	0.737		
BO3	0.741		
BO4	0.684		
BO5	0.651		
BO6	0.649		
BO8	0.667		
BO9	0.762		
EK1		0.608	
EK10		0.600	
EK2		0.529	
EK3		0.775	
EK4		0.747	
EK5		0.840	
EK6		0.734	
EK7		0.779	
EK9		0.801	
P2			0.595
P3			0.817
P4			0.769
P5			0.684
P6			0.846
P7			0.770

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Seluruh indikator yang digunakan dalam model akhir memiliki nilai *loading factor* antara 0,529 hingga 0,846. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kontribusi yang cukup hingga tinggi terhadap variabel latennya.

2) *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0, 490
Etos Kerja (X2)	0, 518
Produktivitas (Y)	0, 565

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil AVE menunjukkan bahwa dua dari tiga variabel, yaitu Etos Kerja (X2) dan Produktivitas (Y), telah memenuhi batas minimum validitas konvergen dengan nilai masing-masing sebesar 0,518 dan 0,565 ($>0,50$). Namun, Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,490, yang berarti belum sepenuhnya memenuhi kriteria validitas konvergen.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan diuji dengan melihat nilai *cross loading* dan *square root of AVE*.

1) *Cross Loading***Tabel 4.** *Cross Loading*

	BUDAYA ORGANISASI	ETOS KERJA	PRODUKTIVITAS
BO10	0.737	0.320	0.300
BO3	0.741	0.282	0.214
BO4	0.684	0.188	0.196
BO5	0.651	0.214	0.211
BO6	0.649	0.206	0.157
BO8	0.667	0.230	0.188
BO9	0.762	0.364	0.319
EK1	0.428	0.608	0.235
EK10	0.082	0.600	0.179
EK2	0.185	0.529	0.211
EK3	0.313	0.775	0.397
EK4	0.270	0.747	0.510
EK5	0.333	0.840	0.408
EK6	0.312	0.734	0.348
EK7	0.357	0.779	0.540
EK9	0.175	0.801	0.459
P2	0.215	0.170	0.595
P3	0.260	0.528	0.817
P4	0.268	0.351	0.769
P5	0.199	0.284	0.684
P6	0.404	0.435	0.846
P7	0.173	0.518	0.770

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa nilai korelasi antara setiap indikator dengan variabel laten yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kemampuan diskriminatif yang baik terhadap konstraknya.

2) *Square Root of AVE***Tabel 5.** Nilai Korelasi antar Konstruk dengan Nilai Akar Kuadrat AVE

	Budaya Organisasi	Etos Kerja	Produktivitas
Budaya Organisasi	0.700		
Etos Kerja	0.383	0.720	
Produktivitas	0.339	0.550	0.752

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk, yang mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

3) Reliabilitas (*Reliability*)

Reliabilitas konstruk diuji menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,849 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,830 (a). Variabel Etos Kerja memperoleh nilai *Composite Reliability* sebesar 0,912 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,883 (b). Sementara itu, variabel Produktivitas menunjukkan nilai *Composite Reliability* sebesar 0,880 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,846 (c). Seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk yang digunakan dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (*inner model*) untuk mengetahui pengaruh antar variabel laten, yaitu Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan beberapa indikator penting, yaitu koefisien determinasi (*R-square*), *effect size (f-square)*, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan melalui metode *bootstrapping*.

a. Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 6. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Produktivitas	0.321	0.312

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil pengujian R-square menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel Produktivitas Pegawai sebesar 0,321, sedangkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,312. Artinya, sebesar 32,1% variabilitas dari Produktivitas Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Etos Kerja, sementara sisanya yaitu sebesar 67,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti beban kerja, kepuasan kerja, atau faktor eksternal lainnya. Berdasarkan kriteria Juliandi (2018), nilai adjusted R^2 yang berada di bawah 0,50 menunjukkan bahwa kekuatan model termasuk dalam kategori lemah.

b. Ukuran Pengaruh (*Effect Size - F Square*)

Tabel 7. Nilai F-Square

Variabel	F-Square	Keterangan
Budaya Organisasi → Produktivitas	0,028	Kecil
Etos Kerja → Produktivitas	0,305	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pengujian terhadap besar pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui nilai f^2 . Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas memiliki nilai f^2 sebesar 0,028 yang berada dalam kategori kecil. Sedangkan Etos Kerja terhadap Produktivitas memiliki nilai f^2 sebesar 0,305, yang berada dalam kategori sedang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa meskipun kedua variabel berkontribusi terhadap Produktivitas Pegawai, Etos Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Budaya Organisasi.

Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (*T-Test*)

Tabel 8. Output *Bootstrapping*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi -> Produktivitas	0.150	0.168	0.135	1.113	0.266
Etos Kerja -> Produktivitas	0.492	0.484	0.091	5.420	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji bootstrapping menghasilkan nilai t-statistik dan p-value yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai tidak signifikan, karena nilai t-statistik sebesar $1,113 < \text{dari } t\text{-tabel } 1,977$, dan p-value sebesar $0,266 > \text{dari batas signifikansi } 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_{01} diterima, yang berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Sebaliknya, Etos Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, dengan nilai t-statistik sebesar $5,420 > \text{dari } t\text{-tabel } 1,977$, dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_{a2} diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

b. Uji Hipotesis Simultan (*F-Test*)

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.556	2	125.778	21.619	.000 ^b
	Residual	831.951	143	5.818		
	Total	1083.507	145			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS melalui uji F. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9. Dengan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) nilai F hitung yang diperoleh sebesar $21,619 > F \text{ tabel } (3,060)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, secara simultan semua variabel eksogen (X) dalam penelitian ini berpengaruh signifikan pada produktivitas pegawai (Y), maka hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 146 responden yang mengisi 28 butir pernyataan melalui *Google Form* dalam kurun waktu 2 bulan (Desember - Januari semester ganjil tahun ajaran 2024/2025). Berdasarkan karakteristik demografis, mayoritas responden adalah perempuan sebesar 51%, dengan rentang usia terbanyak > 40 tahun sebesar 50%, serta latar belakang pendidikan didominasi oleh lulusan S2 sebanyak 52%. Temuan penelitian ini mengungkap bahwa satu variabel laten eksogen, yaitu budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel laten endogen, yakni produktivitas pegawai. Sebaliknya, variabel etos kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Analisis ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh antar variabel dan secara sama-sama yang diteliti, yang dijelaskan secara terperinci dalam poin-poin berikut.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Nilai koefisien jalur sebesar 0,150, t-statistik sebesar 1,113 (lebih kecil dari 1,977), dan p-value sebesar 0,266 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa hipotesis nol diterima. Artinya, dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi tidak mampu secara langsung memengaruhi peningkatan produktivitas pegawai di lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Guntur (2020) serta Indrawati dan Sembiring (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, temuan ini konsisten dengan penelitian Ridwan et al., (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Salah satu kemungkinan penyebab ketidaksignifikanan ini adalah lemahnya implementasi indikator budaya organisasi seperti perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, dan stabilitas. Penerapan nilai-nilai BerAKHLAK dapat menjadi alternatif

strategis dalam memperkuat budaya organisasi, seperti nilai akuntabilitas untuk meningkatkan tanggung jawab, nilai kolaboratif untuk memperkuat kerja tim, dan nilai adaptif untuk memperbaiki sikap proaktif dalam pelaksanaan tugas. Penguatan terhadap aspek-aspek tersebut berpotensi menjadi langkah manajerial penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui jalur budaya organisasi.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas pegawai menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,492 dengan nilai t-statistik sebesar 5,420 (lebih besar dari 1,977) dan p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja secara nyata mampu mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Indikator paling dominan adalah dedikasi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan instansi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Laia (2022) yang menyatakan bahwa semakin tinggi etos kerja maka produktivitas kerja pegawai juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian Arman et al., (2023) yang mengemukakan bahwa etos kerja merupakan unsur penting dalam menciptakan tenaga kerja unggul. Nilai-nilai seperti kerja sebagai amanah, ibadah, dan aktualisasi menjadi dasar motivasional yang dapat memperkuat integritas dan semangat kerja pegawai di lingkungan organisasi publik seperti Inspektorat Daerah.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 21,619 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,060. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima. Implikasinya, meskipun budaya organisasi secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan, namun dalam kombinasi dengan etos kerja, keduanya mampu menjelaskan variasi terhadap produktivitas pegawai secara bermakna. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maabuat (2021) yang menunjukkan pengaruh simultan antara budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas pegawai. Akan tetapi, penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Lengkong et al., (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut terhadap produktivitas. Perbedaan ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks organisasi, lingkungan kerja, serta karakteristik pegawai yang menjadi responden dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan, Etos kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sementara itu, Budaya organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan kesimpulan, peneliti menyarankan agar budaya organisasi dan etos kerja yang telah diterapkan di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dipertahankan dan terus dikembangkan, terutama dalam aspek kreativitas, kemampuan, sikap integritas, kepatuhan terhadap kode etik, serta efisiensi kerja. Penguatan terhadap nilai, norma, dan sistem keyakinan yang berlaku dalam organisasi perlu dilakukan agar seluruh individu dalam instansi benar-benar menjadikannya sebagai pedoman dalam bertindak. Etos kerja yang tinggi terbukti berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, sehingga peningkatan kualitas kerja diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi instansi secara keseluruhan. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar instansi ini mengadopsi solusi inovatif berbasis teknologi untuk mendukung transparansi data publik dan memperkuat pencapaian Wilayah Bebas Korupsi (WBK) serta Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dengan lebih efektif, berorientasi pada hasil, kolaboratif, dan berani mengambil risiko. Tidak kalah penting, perhatian terhadap kepentingan pegawai juga perlu ditingkatkan melalui sistem penghargaan atas pencapaian kerja yang konsisten. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel bebas lainnya dalam penelitian mengenai produktivitas guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memperluas wawasan dalam bidang ini.

DAFTAR REFERENSI

- Arman, Idris, M., & Didin. (2023). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 1(4), 380–393.
- Asniwati, & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Guntur, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang. *Repository FISIP UNSAP*, 20(1).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.

- Ihsani, E., Syarif, K., & Hayati, Y. K. (2017). Hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1).
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). The effect of organizational culture on employee work productivity in local governments. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7–13.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model partial least square (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS*. Modul Pelatihan, 1(4), 1–6.
- Kusuma, A. (2023). Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 78–92.
- Laia, Y. I. (2022). Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 44–55. <https://doi.org/10.57094/jim.v6i2.1783>
- Lengkong, N. L., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 52–61. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27196>
- Maabuat, E. S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1402–1413.
- Mahanggoro, T. P. (2018). *Melejitkan produktivitas kerja dengan sinergisitas kecerdasan (ESPQ): Tinjauan studi ilmu kesehatan*. Deepublish.
- Ramadhan, F. (2022). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(3), 156–170.
- Ridwan, M., Suryani, A., & Sudirman. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Makin Group Tbk Tebo. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 1106. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2043>
- Risnawan, W. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 83–92.
- Smith, J., & Brown, A. (2021). Kurt Lewin's change model: A comprehensive review. *International Journal of Management Reviews*, 23(2), 123–145. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12234>
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36. <https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wajdy, F., Tawe, A., & Natsir, U. D. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyedia Perumahan (P2P) Sulawesi II. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(2), 73–76. <https://doi.org/10.59971/jimbe.v1i2.13>