

**Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai
Variabel Intervening**

Heri Hepriadi^{1*}, Besar Agung Martono²

^{1*,2} Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas IPWIJA, Jakarta Timur,
Indonesia.

Email: ^{1*}herihepriadi21@gmail.com, ²agungmartono@gmail.com

Abstrak

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor bertugas mengelola perdagangan dan industri di daerah tersebut dengan tujuan meningkatkan daya saing ekonomi. Namun, kinerja pegawai di Dinas tersebut belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, dengan etos kerja sebagai variabel yang berperan sebagai penghubung. Sampel sebanyak 112 responden dari total 154 pegawai dipilih menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan observasi langsung, kemudian dianalisis dengan metode Smart Partial Least Square (PLS) versi 3.0 serta uji reliabilitas, validitas, statistik, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja, pengaruh kompetensi terhadap etos kerja, pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel perantara.

Kata Kunci: budaya kerja, kompetensi, kinerja, etos kerja.

Abstract

The Bogor Regency Trade and Industry Office is tasked with managing trade and industry in the area with the aim of enhancing economic competitiveness. However, the performance of employees in the office has not been optimal. This study aims to evaluate the influence of work culture and competence on the performance of employees of the Bogor Regency Trade and Industry Office, with work ethic as a variable that acts as a mediator. A sample of 112 respondents out of a total of 154 employees was selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and direct observation, then analyzed using the Smart Partial Least Square (PLS) method version 3.0 as well as reliability, validity, statistical, and classical assumption tests. The results show the influence of work culture and competence on employee performance, the influence of work culture on work ethic, the influence of competence on work ethic, the influence of work ethic on employee performance, as well as the influence of work culture and competence on employee performance through work ethic as a mediator variable.

How to cite:

Heri Hepriadi, Besar Agung Martono (2023), Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening, (6) 2, DOI 10.46799/syntax-idea.v6i2.3008

E-ISSN:

2684-883X

Published by:

Ridwan Institute

Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel
Intervening

Keywords: *work culture, competence, performance, work ethic.*

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan yang semakin maju akan menuntut sebuah organisasi untuk terus melakukan penyesuaian diri pada perubahan dan tantangan yang global. Organisasi harus menyiapkan diri untuk terjun dalam tantangan global ini agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan dan perbaikan pada berbagai aspek dalam organisasi untuk menghadapi kompetisi ini.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan sehari-hari dan untuk bisa bertahan dalam persaingan yang semakin ketat ini membutuhkan berbagai sumberdaya yang dapat mendukung kegiatan organisasi agar organisasi berjalan dengan lancar. Persaingan yang semakin ketat dan global ini memaksa organisasi untuk memiliki sumberdaya manusia yang mempunyai dedikasi tinggi, mempunyai kompetensi, budaya kerja serta etos kerja yang tinggi. Persaingan ini tidak hanya terjadi dalam skala nasional maupun internasional bahkan secara lokalpun persaingan juga semakin ketat. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dan dapat bertahan ditengah-tengah persaingan dan perubahan teknologi yang semakin cepat, serta lingkungan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan organisasi.

Organisasi tidak akan berjalan dan bertahan tanpa adanya sumber daya manusia yang mampu bersaing, sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan dampak yang penting bagi kelangsungan organisasi. Oleh karena itu sebuah organisasi harus mampu mengorganisir dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada.

Kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor terutama kinerja pelayanan publik yang terkait dengan urusan publik, perlu ditingkatkan dengan membenahi berbagai hal yang di pandang perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai, efektifitas kegiatan pelayanan dan efisiensi penggunaan sumber daya pembangunan, terutama sumber daya anggaran. Salah satu hal yang dipandang penting dan perlu dibenahi adalah kinerja pegawai sendiri.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor merupakan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perdagangan dan perindustrian dan tugas pembantuan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah yang bertujuan meningkatkan daya saing perekonomian.

Organisasi akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk pengembangan organisasi, salah satunya adalah dengan mempertimbangkan sumberdaya manusia berdasarkan nilai-nilai budaya yang dimiliki, kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dan etos kerja, karena budaya kerja kompetensi dan etos kerja yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya akan

berpengaruh pada kinerja masing-masing pegawai. Dari kompetensi yang dimiliki maka pegawai akan dituntut untuk mengetahui dan memahami hal-hal yang akan dikerjakan.

Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan pegawai yang memiliki budaya kerja yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai, sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari perilaku dan kepercayaan.

Ternyata faktor budaya kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya kerja merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Adapun budaya yang terjadi didalam suatu organisasi tersebut banyaknya pegawai yang menyalahgunakan waktu untuk main game yang seharusnya waktu tersebut bisa digunakan untuk bekerja. Budaya kerja yang terjadi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Budaya kerja dalam tatanan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor tidak hanya berfungsi sebagai pembentuk identitas namun juga menjadi modal dasar untuk meningkatkan semangat dan motivasi para pegawai serta sebagai sosial control yang mendorong semua pegawai untuk memiliki komitmen terhadap suatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi dan sebagai penuntut dalam pembentukan sikap dan perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga memberikan iklim dan motivasi kerja yang baik.

Selain budaya kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai, kompetensi pegawai mempunyai kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja yang meliputi kemampuan kerja individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas melibatkan unsur kemampuan dan keterampilan. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat berupa semakin membaiknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat maupun hasil kerja yang dapat diterima oleh pimpinan karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan pimpinan.

Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Kompetensi menggambarkan rasa pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Oleh karena itu keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kemudian faktor lain yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan kinerja adalah masalah etos kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan

Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel
Intervening

atau suatu bangsa. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerjanya.

Adapun penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Hidayat Alamsyah 2017 “pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Permata Yogyakarta”. Kompetensi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Shara Kaprisa Dewi 2017. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan tetapi budaya organisasi tetap memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik etos kerja yang ada maka kinerja karyawan juga semakin semakin baik.

Penelitian Octarina (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga kota Sarolangun.

Penelitian Yuni Yulia Putri, (2017) hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis mengangkat permasalahan mengenai "Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening" berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya. Perumusan masalah melibatkan pertanyaan mengenai pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja, pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja, pengaruh kompetensi terhadap etos kerja, pengaruh etos kerja terhadap kinerja, serta pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel intervening. Tujuan penelitian melibatkan pemahaman mendalam mengenai aspek-aspek tersebut pada Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan yang dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian dipilih di Pemerintahan Daerah Kabupaten Bogor, khususnya di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor yang berlokasi di Cibinong, Bogor. Penelitian dilakukan dari bulan April hingga Juni 2023, melibatkan proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil penelitian. Rencana penelitian mencakup kegiatan konsultasi judul, proposal penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan, dengan jadwal tertentu.

Dalam desain penelitian, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model penelitian berdasarkan informasi statistika. Pendekatan ini dipilih untuk menguji pengaruh budaya kerja, kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, di mana peneliti akan menjelaskan dan merinci kondisi, situasi, atau variabel yang diteliti.

Pendekatan kuantitatif ini juga melibatkan survei eksplanasi, dengan penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Metode survei ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya kerja, kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini akan mencakup analisis statistik, terutama analisis regresi berganda, untuk menguji hipotesis penelitian.

Objek penelitian adalah Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, dengan populasi mencakup seluruh pegawai, termasuk PNS, OS, dan tenaga honorer. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus slovin dan teknik sampel proporsional random sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner dengan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden.

Analisis data melibatkan uji validitas dan reliabilitas kuesioner, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk menganalisis gambaran variabel. Pengolahan data kuantitatif akan dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 21.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengolahan Data

1. Statistik Deskriptif

Tabel 1. Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK.1	112	3	5	4.3393	0.80038
BK.2	112	3	5	4.4375	0.59701
BK.3	112	2	4	3.5893	0.54613
BK.4	112	2	5	4.1518	1.0672
BK.5	112	2	5	4	0.7711
BK.6	112	2	5	3.8661	0.88527
BK.7	112	2	5	3.6696	0.84244

Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel
Intervening

KOM.1	112	3	5	4.6429	0.64175
KOM.2	112	4	5	4.6696	0.47246
KOM.3	112	3	5	3.8036	0.65539
KOM.4	112	2	5	4.375	1.03214
KOM.5	112	3	5	4.2679	0.71006
KOM.6	112	3	5	4.0893	0.86528
KOM.7	112	2	5	3.4107	0.86528
KOM.8	112	3	5	4.0536	0.81472
EK.1	112	2	5	3.7411	0.7563
EK.2	112	1	5	4.2946	1.07081
EK.3	112	1	5	3.75	1.06119
EK.4	112	2	4	3.1161	0.6541
EK.5	112	1	5	3.8482	0.96991
EK.6	112	3	5	3.8839	0.74429
KP.1	112	3	5	4.625	0.6455
KP.2	112	4	5	4.5804	0.49572
KP.3	112	3	5	3.7679	0.71006
KP.4	112	3	5	4.5893	0.54613
KP.5	112	3	5	4.3839	0.54103
KP.6	112	3	5	3.9018	0.81605
KP.7	112	2	5	3.2411	0.78552
KP.8	112	3	5	3.8839	0.74429
Valid N (listwise)	112				

Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Keterangan :

BK = Variabel Budaya kerja (X1)

KOM= Variabel Kompetensi (X2)

EK= Variabel Etos Kerja (Z) intervening

KP = Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Budaya Kerja (BK)/(X1) memiliki 7 indikator yang menunjukkan nilai mean terendah dari indikatornya adalah 3.5893 dan tertingginya adalah 4.4375 ini berarti kecenderungan responden menjawab pertanyaan lebih cenderung Setuju. Variabel Kompetensi (KOM)/(X2) memiliki 8 indikator yang menunjukkan nilai mean terendah dari indikator 3.4107 dan nilai mean tertinggi adalah 4.6696 yang menunjukkan bahwa umumnya responden menjawab Setuju dalam kuesioner. Kemudian variabel intervening Etos Kerja (EK)/(Z) memiliki 6 indikator yang menunjukkan nilai mean terendah adalah 3.1161 dan nilai mean tertinggi adalah 4.2946 ini menggambarkan bahwa responden kemungkinan besar menjawab Setuju. Lalu variabel Kinerja Pegawai (KP)/(Y) memiliki 6 indikator

yang menunjukkan nilai mean terendah adalah 3.2411 dan nilai mean tertinggi adalah 4.6250 ini menggambarkan bahwa kecenderungan responden kemungkinan besar menjawab setuju. Pada angka standar deviasi, angka kisaran terletak pada .47246.- 1.07081, menunjukkan sejumlah besar standar deviasi yang berarti dispersi data jauh dari rata-rata.

2. Statistik Inferensial

Statistik inferensial, menurut Sugiyono (2018:199), merupakan teknik statistik untuk menganalisis data sampel yang kemudian digeneralisasikan untuk populasi yang relevan. Teknik ini penting dalam menganalisis data kecil untuk mencapai kesimpulan umum yang berlaku pada populasi yang lebih besar. Dalam konteks penelitian ini, statistik inferensial digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen, variabel interverning, dan variabel dependen dengan tujuan mendapatkan kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi secara umum berdasarkan data sampel yang diperoleh. Data dari 154 responden yang diambil melalui kuesioner dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan SmartPLS 3.0, sebuah alat penghitungan yang menyediakan metode model luar dan model dalam untuk analisis statistik inferensial.

3. Convergent Validity Actual Test

Kriteria dalam test *Convergent Validity Actual Test* untuk memuat faktor, hasil uji Smart PLS menghasilkan *Outer Loadings* dari seluruh indikator dinyatakan valid karena nilainya di atas aturan praktis yaitu $> 0,70$. Tabel 2 berikut menunjukkan hasil validitas konvergen actual test.

Tabel 2. Validitas Konvergen

	Budaya Kerja (x1)	Etos Kerja (z)	Kinerja Pegawai (y)	Kompetensi (x2)
BK1	0,867			
BK2	0,931			
BK3	0,839			
BK4	0,903			
BK5	0,864			
BK6	0,948			
BK7	0,858			
EK1		0,837		
EK2		0,749		
EK3		0,843		
EK4		0,728		
EK5		0,757		
EK6		0,774		
KOM1				0,821
KOM2				0,923

Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel
Intervening

Budaya Kerja (x1)	Etos Kerja (z)	Kinerja Pegawai (y)	Kompetensi (x2)
KOM3			0,885
KOM4			0,861
KOM5			0,890
KOM6			0,945
KOM7			0,729
KOM8			0,940
KP1		0,754	
KP2		0,895	
KP3		0,818	
KP4		0,881	
KP5		0,858	
KP6		0,901	
KP7		0,763	
KP8		0,896	

Sumber: Data diolah Penelitian (2023)

Berdasar hasil uji data analisa jalur terlihat pada tabel 2, seluruh nilai indikator atau *outer loadings* mulai dari Variabel latent Budaya Kerja (X1), Kompetensi (X2), Etos Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y), bernilai lebih dari 0,7, maka indikator-indikator tersebut dinyatakan Valid. Tanda warna hijau pada nilai, menunjukkan hasil yang sesuai kriteria di aplikasi Smart PLS.

4. Construct Reliability and Validity Test

Internal Consistency Reliability mengukur seberapa mampu dari indikator dapat mengukur konstruk latennya. (Memon dkk., 2017). Alat yang digunakan untuk menilai hal tersebut adalah composite reliability dan Cronbach's alpha. Nilai composite reliability 0,6 – 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik (Sarstedt dkk., 2017), dan nilai Cronbach's alpha yang diharapkan adalah di atas 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015).

Hasil ini kita akan melihat nilai dari *cronbach's Alpha* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, seperti terlihat dalam tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja (X1)	0,955	0,959	0,963	0,789
Etos Kerja (Z)	0,876	0,909	0,904	0,612
Kinerja Pegawai (Y)	0,943	0,949	0,953	0,719

Kompetensi (X2)	0,956	0,961	0,964	0,769
------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Sumber : Data diolah Penelitian (2023)

Berdasar hasil uji data analisa jalur terlihat pada tabel 3, pada kolom *cronbach's Alpha* dan kolom *composite reliability*, nilai *cronbach's Alpha* dan *composite reliability* semua nilai dari semua variabel latent adalah lebih besar dari 0,7, ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam tabel tersebut memiliki keandalan yang baik atau reliabel.

Kemudian lihat pada kolom Average Variance Extracted (AVE), semua nilai dari variabel latent lebih dari 0,5, maka semua indikator variabel memiliki keandalan yang baik atau Reliabel. Tanda warna hijau pada nilai, menunjukkan hasil yang sesuai kriteria di aplikasi Smart PLS. Dan berdasarkan table 4, terlihat bahwa semua konstruk memiliki nilai nilai *cronbach's Alpha* > 0,6 dan bahkan semuanya > 0,7, maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliable.

5. Discriminant Validity Actual Test

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur melakukan fungsi pengukurannya (Ghozali, 2016)

Hasil uji *Discriminant validity actual test* terlihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Discriminant Validity Actual Test

	Budaya Kerja (X1)	Etos Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X2)
Budaya Kerja (X1)	0,888			
Etos Kerja (Z)	0,638	0,783		
Kinerja Pegawai (Y)	0,516	0,695	0,848	
Kompetensi (X2)	0,423	0,537	0,734	0,877

Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji Discriminant Validity pada tabel 4.3.5., kolom ke-1 menunjukkan Budaya Kerja (X1) memiliki nilai 0,888, lebih tinggi daripada variabel lain seperti Etos Kerja (Z) dengan nilai 0,638, Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai 0,516, dan Kompetensi (X2) dengan nilai 0,423. Ini menegaskan Budaya Kerja sebagai variabel utama pada kolom ke-1. Pada kolom ke-2, Etos Kerja memiliki nilai tertinggi 0,783, sementara Kinerja Pegawai (Y) dan Kompetensi (X2) memiliki nilai masing-masing 0,695 dan 0,537. Pada kolom ke-3, Kinerja Pegawai memiliki nilai tertinggi 0,848, melebihi Kompetensi (X2) yang bernilai 0,734. Kesimpulannya, nilai tertinggi pada setiap kolom menunjukkan validitas diskriminan yang baik, memperkuat validitas konstruk

Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel
Intervening

secara keseluruhan. Dengan semua indikator valid, dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut valid baik dari segi validitas konvergen maupun diskriminatif.

6. Cross Loading

Jika kriteria *Fornell-Larcker Discriminant Validity* menilai validitas diskriminan pada tataran konstruk (variabel laten), maka 'cross-loading' memungkinkan pada tataran indikator-indikatornya. Seperti terlihat dalam tabel 4.6. *Cross loading* dibawah ini:

Tabel 5. Cross Loading

	Budaya Kerja (X1)	Etos Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X2)
BK1	0,867	0,640	0,416	0,369
BK2	0,931	0,625	0,445	0,412
BK3	0,839	0,493	0,570	0,398
BK4	0,903	0,592	0,426	0,286
BK5	0,864	0,479	0,347	0,313
BK6	0,948	0,585	0,572	0,487
BK7	0,858	0,533	0,395	0,338
EK1	0,612	0,837	0,506	0,351
EK2	0,558	0,749	0,351	0,166
EK3	0,614	0,843	0,398	0,402
EK4	0,209	0,728	0,515	0,412
EK5	0,462	0,757	0,341	0,331
EK6	0,498	0,774	0,896	0,673
KOM1	0,290	0,479	0,630	0,821
KOM2	0,396	0,523	0,724	0,923
KOM3	0,493	0,525	0,730	0,885
KOM4	0,450	0,532	0,637	0,861
KOM5	0,374	0,455	0,527	0,890
KOM6	0,354	0,414	0,647	0,945
KOM7	0,190	0,361	0,530	0,729
KOM8	0,366	0,445	0,671	0,940
KP1	0,210	0,533	0,754	0,599
KP2	0,535	0,669	0,895	0,678
KP3	0,488	0,563	0,818	0,627
KP4	0,498	0,609	0,881	0,601
KP5	0,498	0,616	0,858	0,550
KP6	0,415	0,497	0,901	0,641
KP7	0,302	0,374	0,763	0,596
KP8	0,498	0,774	0,896	0,673

Sumber : Data diolah Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji *cross loadings* yang tampak pada tabel 5 diatas, Nilai Indikator variabel terlihat lebih besar dibanding nilai cross loding variabel lainnya di baris yang sama. nilai indikator pada nilai loading dari masing-masing item terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai cross loadingnya.

7. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Uji validitas diskriminan selanjutnya dengan menggunakan mean dari semua korelasi indikator di seluruh konstruk yang mengukur konstruksi yang berbeda (yaitu, korelasi heterotrait-heterometode) relatif terhadap mean (geometris) dari korelasi rata-rata indikator yang mengukur konstruksi yang sama. Seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Budaya Kerja (X1)	Etos Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X2)
Budaya Kerja (X1)				
Etos Kerja (Z)	0,682			
Kinerja Pegawai (Y)	0,531	0,691		
Kompetensi (X2)	0,432	0,538	0,767	

Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Berdasarkan pengukuran Heterotrait-monotrait ratio atau HTMT terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini baik karena tidak menyentuh angka 1 yang menjadi batas pengukuran (Latan & Noonan, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang ada valid dan tidak saling berkaitan

8. Outer Model

Pengukuran model PLS SEM pertama dalam outer model adalah pengukuran reflektif. Model pengukuran dinilai dengan menggunakan Validitas dan Reliabilitas Untuk reliabilitas dapat digunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,7 sedang idealnya ialah 0,8 atau 0,9. Selain *Cronbach's Alpha* digunakan juga nilai *pc (composite reliability)* yang diinterpretasikan sama dengan nilai *Cronbach's Alpha*.

9. R-square

Evaluasi R-square harus dilakukan dalam mengukur penelitian model struktural, masih didasarkan pada perangkat lunak SmartPLS 3.0 - Algoritma PLS, output Rsquare dapat dilihat untuk variabel Endogenous Etos Kerja (Z) dan Variabel endogenous Kinerja Pegawai (Y) seperti Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. R Square

	R Square	R Square Adjusted
--	----------	-------------------

Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening

Etos Kerja	0,495	0,485
Kinerja Pegawai	0,667	0,658

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai R-square Adjusted variabel endogenous Etos Kerja (Z) adalah 0,485, artinya variabel Etos Kerja dapat dijelaskan 48,5% oleh variabel Budaya Kerja (X1) dan Variabel Kompetensi (X2). Sedangkan nilai R-Square adjusted Kinerja pegawai (Y) adalah 0,667 artinya variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh 65,8% oleh variabel Budaya Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Etos Kerja (Z) dan . Selebihnya bisa dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian.

10. Hasil Inner VIF

Korelasi antara variabel bebas terhadap variabel bebas lainnya seharusnya tidak ada dalam model regresi yang baik. Berikut ini adalah tabel 8 hasil dari inner VIF

Tabel 8. Inner VIF

	Budaya Kerja (X1)	Etos Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X2)
Budaya Kerja (X1)		1,218	1,714	
Etos Kerja (Z)			1,978	
Kinerja Pegawai (Y)				
Kompetensi (X2)		1,218	1,427	

Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa Semua hasil VIF menunjukkan lebih kecil dari 5,00 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam penelitian.

11. Uji Hipotesis

Hipotesis yang telah diberikan harus diukur signifikansinya. Ini dapat diperoleh dengan melihat t-statistik > 1,65 (one tailed) dan P-nilai <0,05 karena penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95%. Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis.

Hubungan langsung variabel Budaya Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) kemudian Variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) kemudian Budaya Kerja (X1) terhadap Etos Kerja (Z) dan Kompetensi terhadap Etos Kerja (Z) serta Etos Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bisa terlihat pada hasil uji Total direct Effects berikut ini :

Tabel 9. Total Effects

	Original Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values

	(O)	(M)	(STDEV)		
Budaya Kerja (X1) -> Etos Kerja (Z)	0,501	0,508	0,064	7,867	0,000
Budaya Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,250	0,250	0,078	3,209	0,001
Etos Kerja -> Kinerja Pegawai (Y)	0,391	0,389	0,081	4,810	0,000
Kompetensi (X2) -> Etos Kerja	0,326	0,323	0,071	4,592	0,000
Kompetensi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,628	0,630	0,056	11,128	0,000

Sumber : Data diolah Penelitian (2023)

Hubungan pengaruh tidak langsung variabel Budaya Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Etos kerja (Z) serta Hubungan pengaruh tidak langsung Kompetensi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Etos Kerja (Z) bisa terlihat pada hasil uji Total *Indirect Effects* berikut ini:

Tabel 10. Total Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kerja (X1) -> Etos Kerja (Z)					
Budaya Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,196	0,196	0,041	4,727	0,000
Etos Kerja -> Kinerja Pegawai (Y)					
Kompetensi (X2) -> Etos Kerja (Z)					
Kompetensi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,127	0,123	0,030	4,317	0,000

Maka dari tabel 9 *Total effects* dan tabel 10 *Indirect effects* diatas, bisa ditarik kesimpulan hasil uji untuk hipotesa sebagai berikut :

Tabe 11. Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesa	Original Sampel	T- statistic	Sig P-value	Analisa Hipotesa
: Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas	0,250	3,209	0,001	Hipotesa diterima

Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel
Intervening

Hipotesa	Original Sampel	T- statistic	Sig P- value	Analisa Hipotesa
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor				
: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor	0,628	11,128	0,000	Hipotesa Diterima
: Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.	0,501	7,867	0,000	Hipotesa Diterima
: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap etos kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor	0,326	4,592	0,000	Hipotesa Diterima
: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor	0,391	4,810	0,000	Hipotesa Diterima

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 12. Hasil Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

Hipotesa	Original Sampel	T- statistic	Sig P- value	Analisa Hipotesa
: Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan etos kerja sebagai variabel intervening.	0,196	4,727	0,000	Hipotesa Diterima
: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan etos kerja sebagai variabel intervening.	0,127	4,317	0,000	Hipotesa Diterima

Sumber: Data diolah (2023)

Pembahasan

H1: Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Dari tabel 12 *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 3,209 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Budaya kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,250 menunjukkan bahwa dampak Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif

terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, p-value adalah 0,001 menyiratkan bahwa dampak dari Budaya kerja (X1) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis diterima.

H2: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Dari tabel 12 *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 11,128 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,628 menunjukkan bahwa dampak Kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Kompetensi (X2) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis diterima.

H3: Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Dari tabel 12 *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 7,867 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Budaya kerja (X1) terhadap Etos Kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,501 menunjukkan bahwa dampak Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Etos Kerja (Z). Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Budaya kerja (X1) signifikan terhadap Etos Kerja (Z) karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja (X1) terhadap Etos kerja (Z). Hipotesis diterima.

H4: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap etos kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Dari tabel 12 *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 4,592 menyiratkan bahwa ada dampak positif dan signifikan dari Kompetensi (X2) terhadap Etos Kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,326 menunjukkan bahwa dampak Kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap Etos Kerja (Z). Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Budaya kerja (X1) signifikan terhadap Etos Kerja (Z) karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja (X1) terhadap Etos kerja (Z). Hipotesis diterima.

H5: Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor

Dari tabel 12 *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 7,867 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari etos kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,501 menunjukkan bahwa dampak Etos kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja

Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel
Intervening

Pegawai (Y) Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Etos Kerja (Z) signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hipotesis diterima.

H6: Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan etos kerja sebagai variabel intervening

Dari tabel 13 *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 4,727 menyiratkan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Budaya kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Etos kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,196 menunjukkan bahwa dampak budaya kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui etos kerja (Z), Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari Etos Kerja (Z) signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan antara Budaya kerja (X1) etos kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hipotesis diterima.

H7: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dengan etos kerja sebagai variabel intervening

Dari tabel 13 *Total effects*, diperoleh nilai t-statistik adalah 4,317 menyiratkan bahwa ada dampak tidak langsung positif dan signifikan dari Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Etos kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,196 menunjukkan bahwa dampak budaya kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui etos kerja (Z), Juga, p-value adalah 0,000 menyiratkan bahwa dampak dari budaya kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena pvalue lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan antara Kompetensi (X2) etos kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hipotesis diterima.

Impelementasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian pada Narasumber di Pemerintahan Daerah Kabupaten Bogor dalam hal ini Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, yang berlokasi di Cibinong Bogor, didapati bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini perlu menjadi landasan bagi Pimpinan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Bogor.

Selain itu pengaruh etos kerja juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja pegawai. Etos kerja sebagai paham dan kekuatan tersembunyi dari pegawai untuk mendukung kinerjanya. Dan secara simultan budaya kerja, kompetensi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pimpinan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor disarankan melakukan langkah konkrit untuk mewujudkan kompetensi dan budaya kerja yang

cocok dan terbaik untuk pegawai di lembaganya, sesuai dengan yang didapati dari hasil penelitian ini.

Keterbatasan penelitian yang hanya pada lokasi dan narasumber, namun mendukung teori yang telah ada, bisa menjadi acuan dan menambah keyakinan akan implikasi dari variabel yang diteliti untuk bisa diterapkan di lembaga lainnya, khususnya pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor. Selain itu, kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut. Begitu pula, budaya kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, demikian juga dengan kompetensi terhadap etos kerja pegawai. Selanjutnya, etos kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, budaya kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui etos kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, disarankan kepada Pimpinan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, yang berlokasi di Cibinong Bogor, untuk menerapkan budaya kerja dan kompetensi yang tepat dan baik guna meningkatkan kinerja pegawainya. Kedua, diperlukan formulasi etos kerja yang baik dan dapat segera dipahami serta diadopsi oleh para pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, karena hal ini mampu meningkatkan kinerja mereka. Terakhir, mengingat keterbatasan penelitian pada narasumber, lokasi, dan karakteristik narasumber, diharapkan penelitian selanjutnya dapat melibatkan variasi yang lebih luas untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai budaya kerja, kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Any Nadhirah (2019) Penelitian Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Surya Anisa Kencana Dengan Deligiunitas Sebagai Variable Moderator Universitas Lampung
- Derita (2015) Penelitian Pengaruh Karakteristik Pekerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Etos Kerja Pada Kecamatan Sekabupaten Aceh Tamiang Program Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara

Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel
Intervening

- Dessler, G. 2015, Human resource management (8th ed.) New Jeryes : Prentice Hall, Inc.
- Gibson alih bahasa Nunuk Adiani, 2010, Organisasi edisi ke delapan, Jakarta : Jembatan.
- Handoko, Iskandar T. Hani, 2012, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Husein, Umar. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Penelitian Bisnis. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Iksan Abd Wahid (2016) Jurnal Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako
- Miftah, Thoha. 2012. Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Miftahul Ainun Dkk (2017) Jurnal Penelitian Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Krakatau Bandar Samudra Program Sarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (ULUM TIRTA)
- Muhamad Bakri (2020) Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadjikala Di Makassar STIE Wira Bhakti Malang
- Muhammad Luthfi Ramdani (2019) Jurnal Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinarja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pada Kabupaten Bogor, Stiami
- Nawawi Hadari, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gajahmada Press
- Noor Heni Indrayani (2013) Analisa Kemampuan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variable

Heri Hepriadi, Besar Agung Martono

Intervening Pada Usaha Konveksi Mikro Kecil Kabupaten Kudus Program
Magister Managemen Universitas Muria Kudus

Purba Meyrilliana (2017) Jurnal Penelitian Pengaruh Etos Kerja, Komitmen Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smarco Mandiri Sukses
Medan Universitas Negeri Medan (UNIMED)

Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja
Grafindo Persada.

Robbins S. And Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. Buku Terjemahan. Jakarta:
Gramedia.

Sinamo, Jansen. 2011. Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju
Sukses. Grafika Mardi Yuana, Bogor.

Sri Anita Sutresna Kurniasi (2013) Penelitian Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis Universitas
Galuh

Sugiyono 2014, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif,
R&D Bandung Alfabeta, cet ke 10

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Taliziduhu Ndraha, 2012, Budaya Organisasi, Jakarta : Rineka Cipta.

Thofa, Miftah. 2013. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada.

Wahyu Firmansyah Hasing (2019) Wf Jurnal Ekonomi Dan Islam Pengaruh Budaya
Kerja Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom
Indonesia, Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia (Unimakassar)

Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. Pt Rajagrafindo Persada.

Copyright Holder:

Heri Hepriadi, Besar Agung Martono (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel
Intervening

This article is licensed under:

