



Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai di pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus

Muh Faidhul Rahman W

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar

E-mail: muhammadfaidulcs@gmail.com

Article Info

Article history:

Received November 28, 2025

Revised November 30, 2025

Accepted Desember 07, 2025

Keywords:

Organizational Culture, Work Ethics, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture and work ethics on employee performance at the Class 1A Special Makassar District Court. A quantitative research approach was employed, using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 109 respondents, who are employees of the court. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, work ethics also have a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, both organizational culture and work ethics contribute significantly to improving employee performance. These findings highlight the importance of strengthening a positive organizational culture and upholding strong work ethics to enhance employee effectiveness within the judicial institution.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received November 28, 2025

Revised November 30, 2025

Accepted Desember 07, 2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Etika Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 109 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Pengadilan Negeri Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, budaya organisasi dan etika kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi yang sehat dan penerapan etika kerja yang tinggi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai di lingkungan peradilan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Muh Faidhul Rahman W

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar

E-mail: muhammadfaidulcs@gmail.com



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai, untuk itu perusahaan harus mampu memerhatikan pegawai, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Frony C. Lenentut, dkk (2022)

Meskipun budaya organisasi dan etika kerja dianggap penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, penelitian terkait sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga peradilan, khususnya di Pengadilan Negeri Makassar Kelas IA Khusus, masih terbatas. Padahal, memahami pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja pegawai dapat membantu manajemen Pengadilan Negeri dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar Kelas IA Khusus. Dengan melakukan kajian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pada akhirnya dapat memperkuat efektivitas lembaga dalam melayani masyarakat dan menegakkan keadilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus di Jl. R.A Kartini No. 18/23, Baru, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, kode Pos 90174. Penelitian ini dilakukan mulai bulan april sampai bulan mei 2025. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data dilakukan melalui:

1. Uji Validitas
2. Uji Uji Reliabilitas
3. Uji t, uji f,

Model regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = kinerja
X₁ = Budaya Organisasi
X₂ = Etika Kerja
b₁ - b₂ = Koefisien regresi
a = Konstanta
e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menguji tentang budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja pegawai di pengadilan negeri makassar kelas 1A khusus. Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan kepada responden yaitu seluruh aparatur yang bekerja sebagai pegawai pada pengadilan negeri makassar kelas A1 khusus.



Hasil Uji Validitas

Semua indikator dinyatakan valid dan reliabel (Cronbach Alpha > 0,70).

Uji Realibilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

PEMBAHASAN

Persepsi wajib pajak

Dari hasil menunjukkan bahwa ada 14 orang atau 13% menyatakan netral, 56 orang atau 50% menyatakan setuju dan 39 orang atau 36% menyatakan sangat setuju.

Etika Kerja

Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 14 orang atau 13% menyatakan netral, 70 orang atau 64% menyatakan setuju dan 25 orang atau 23% menyatakan sangat setuju.

Kinerja

Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 5 orang atau 4% menyatakan netral, 48 orang atau 45% menyatakan setuju dan 56 orang atau 51% menyatakan sangat setuju.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus berdasarkan hasil penelitian diperoleh angka t-hitung sebesar $4,279 > 1,982$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
2. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus berdasarkan hasil penelitian diperoleh angka t-hitung sebesar $5,133 > 1,982$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
3. Budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai f-hitung sebesar 28,178 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan f-hitung lebih besar dari f-tabel (2,69).

SARAN

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya perhatian terhadap budaya organisasi untuk membantu meningkatkan kualitas, motivasi, keterampilan dan kerjasama sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal untuk Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus.



2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya perhatian terhadap etika kerja dengan alasan etika kerja juga penting untuk diterapkan dalam setiap aspek pekerjaan, termasuk dalam hubungan dengan rekan kerja, atasan dan penting untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Dengan adanya perhatian terhadap budaya organisasi dan etika kerja yang baik diterapkan di Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2022). Panduan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar.
- Agustin Pratiwi, Filsa Soraya, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 2(3), 43– 55. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861>
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Y, S. (2018). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerjakaryawan.Kinerja,14(1),1. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i1.2472>
- C.A. Tangkudung, & R.N. Taroreh. (2021). PengaruhGayaKepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado.Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,Bisnis Dan Akuntansi, 9(1), 1382–1391.
- Christian Gilbert Tansil, Chostansa C R T Warkey, & Simon Sanoy.(2023). Pengaruh Etika Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Toko Depo Makmur Sorong. Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime), 1(3), 328–346. <https://doi.org/10.54066/jrimeitb.v1i3.568>
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan,Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Applied Managerial Accounting,6(1),21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo. Publik:Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi DanPelayanan Publik, 7(1), 1– 9.<https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Perez Lopez, J., & Munoz, Y. (2021). Tax Compliance Theory and Social Exchange. International Tax Review.
- Evifania, A., Rengga, A., Olivia, Y., & Silva, D. (2023). Pengaruh Etika KerjaDan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu ' an Kabupaten Sikka The Influence Of Wor Ethies And Work Conflicts On ThePerformance Of Wair Pu ' an Regional Water Supply Company Of Sikka Regency Tenggara Timur. 2(3).
- Fauziah, N. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Buday Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 10(2), 457–467. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.661>
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya



Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 6(2), 125–135.
<https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>

Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(juni), 17–27
<https://www.jurnal.akptahuna.ac.id/index.php/ekbank/article/view/12/12>

Indah Isnada. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *EJurnal Katalogis*, 4(2), 62–75.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

Lumentut, F. C., LEngkong, V. P. ., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado Di Era Pandem Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 481–490.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38148>