

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

by Christiani Br Pintubatu

Submission date: 04-Jun-2024 02:06PM (UTC+0700)

Submission ID: 2395229301

File name: JUMBIDTER_JULI_2024_HAL_106-118.pdf (1.06M)

Word count: 4287

Character count: 25361



Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

Christiani Br Pintubatu
Universitas Jambi

Rohman Wilian
Universitas Jambi

Alamat: JL. Jambi – Muara Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota,
Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

Korespondensi penulis: christianipintubatu68@gmail.com, rohmanwilian@gmail.com,
dwi.kurniawan13@unja.ac.id

Abstrack This research aims to describe and determine the influence of work ethic on employee performance with work discipline as a mediating variable at the Jambi Province Regional Civil Service Agency. The analytical method used is quantitative analysis. The research population and sample were all employees at the Jambi Province Regional Civil Service Agency, totaling 81 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The statistical analysis used is the Structural Equation Modeling (SEM) technique with Partial Least Square (PLS) as an analysis tool, using the SmartPLS 4 program. The results of the statistical analysis show that work ethic has a positive and significant effect on employee performance, work ethic has a positive and significant effect on work discipline, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline is able to mediate the influence between work ethic and employee performance. So it can be concluded that work discipline functions as a link between work ethic and employee performance. Employees who have a good work ethic will work with discipline following company regulations so that their performance will increase and have a positive impact. This helps the company achieve its targeted goals.

Keywords: Employee Performance, Work Ethics, Work Discipline

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi yang berjumlah 81 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert. Analisis statistik yang digunakan adalah teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis, menggunakan program *SmartPLS 4*. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja mampu memediasi pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai penghubung antara etos kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja dengan disiplin mengikuti peraturan perusahaan sehingga kinerja mereka akan meningkat dan berdampak positif. Hal ini membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditargetkan.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Etos Kerja, Disiplin Kerja

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya adalah hal yang sangat penting diperhatikan dikarenakan sumbangannya sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan dan kehidupan suatu perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengelola manusia dari

Received Mei 01, 2024; Accepted Juni 04, 2024; Published Juli 31, 2024

* Christiani Br Pintubatu, christianipintubatu68@gmail.com

kegiatan dan tanggung jawab operasionalnya. Perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia unggul serta menyadari pentingnya pengelolaan dan berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas agar pegawai mampu bersaing dengan perusahaan lain secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan akan membutuhkan pegawai yang berkompeten untuk mempertahankan, melestarikan atau meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Kinerja menurut Kasmir (2019), adalah hasil kerja yang dilakukan dan aktivitas kerja yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban tertentu dengan jangka waktu tertentu. Pegawai dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan dengan bersikap antusias dan memiliki etos kerja yang kuat. Kesimpulannya bahwa kinerja merupakan pertimbangan penting karena kinerja yang kuat memungkinkan suatu perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai targetnya. Kasmir (2017) mengatakan bahwa ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: Budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, stress kerja, kepemimpinan, dan etos kerja. Dari seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti hanya berkonsentrasi pada dua variabel yaitu etos kerja dan disiplin kerja. Menurut kasmir (2019) kinerja karyawan diukur dengan menggunakan enam aspek dan indikator yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu) , kerja sama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan. Tentu saja dengan kinerja yang baik, maka sebagai pegawai yang memenuhi persyaratan perusahaan akan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Pegawai dalam suatu perusahaan perlu memiliki etos kerja yang bermanfaat bagi perusahaan. Priansa (2018), mendefinisikan etos kerja sebagai keyakinan utama, tindakan, dan semangat kerja seseorang yang berkontribusi terhadap persepsi kerja sebagai hal baik yang meningkatkan kualitas hidup. Agar berhasil menggunakan sumber daya manusia dengan efektif, maka pegawai harus memiliki etos kerja yang baik terhadap perusahaan agar dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Sebaliknya memiliki etos kerja yang tidak baik dapat memungkinkan pegawai tidak bekerja sesuai keinginan pemimpin dan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Priansa (2018) ada tiga faktor yang mengukur etos kerja yaitu: keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan. Tingginya etos kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam perusahaan semakin baik. Sebaliknya jika etos kerja rendah maka kinerja pegawai di perusahaan akan menjadi rendah.

Untuk menjelaskan fenomena ini, peneliti menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel pengantara. Disiplin di tempat kerja adalah pemahaman dan kesiapan mematuhi seluruh norma sosial dan aturan perusahaan yang berlaku (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja yang

mencakup tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan, dapat menjadi faktor sebagai pengantara antara etos kerja dan kinerja. Disiplin kerja yang bagus dapat diwujudkan dalam taraf nyata dan dapat mengubah motivasi yang ditanamkan oleh etos kerja untuk meningkatkan kinerja. Tujuan penegakkan disiplin dalam sebuah organisasi/ perusahaan adalah untuk menjamin bahwa seluruh pegawai perusahaan secara sukarela dan bebas dari paksaan untuk mematuhi kebijakan yang berlaku perusahaan. Disiplin karyawan yang baik ditunjukkan dengan tingkat pemahaman karyawan yang tinggi dalam menaati kebijakan dan prosedur perusahaan, serta tujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Afandi (2021), mengungkapkan disiplin kerja adalah seperangkat petunjuk atau norma yang diberikan oleh manajemen perusahaan untuk pekerja dapat menaati peraturan yang berlaku dan melalui suatu proses akan dihasilkan perilaku yang menunjukkan prinsip – prinsip ketertiban dan kepatuhan.

Dari sudah dilakukannya penelitian di lapangan terhadap 10 pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, sebagai survei awal dapat memberikan gambaran bahwa yang terlihat, ternyata pegawai menjadi faktor utama yang harus memiliki etos kerja yang baik dalam bekerja dan disiplin kerja dalam kegiatan berorganisasi. Berdasarkan dari hasil survey terlihat bahwa kinerja pegawai belum optimal dikarenakan 2,85% dengan masih ada pegawai yang tidak cekatan dan tepat sasaran untuk membuat laporan pekerjaan yang diberikan serta masih banyak juga pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah disepakati antara pemimpin dengan pegawai, etos kerja pegawai masih termasuk belum tinggi dimana ada 6,6% pegawai tidak memiliki kemauan keras dan masih menunda dalam menyelesaikan pekerjaannya serta masih ada pegawai yang tidak memiliki ide yang baru untuk meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan, dan disiplin kerja pegawai masih kurang optimal dalam ketidakhadiran dimana masih ada pegawai yang tidak dapat datang tepat waktu saat jam kerja dimulai yakni sebesar 4%.

Dalam konteks permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah pertama untuk mendeskripsikan hubungan saling memengaruhi antara etos kerja, kinerja pegawai, disiplin kerja. Kedua, untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Ketiga, untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap disiplin kerja. Keempat, untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dan kelima, untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran etos kerja, kinerja pegawai, dan disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi ?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi ?
5. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi ?

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Kasmir (2019), adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menurut Bernardin dan Russel (2015), adalah catatan hasil yang dicapai dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan. Bernardin dan Russel menekankan konsep kinerja sebagai produk kerja dan kontribusinya terhadap perusahaan. Menurut (Rachmawati 2017), seluruh perilaku pegawai menunjukkan bagaimana pegawai berusaha mencapai tujuannya, dan kinerja pegawai terwakili dalam setting dan kondisi kerja sehari – hari. Hasibuan (2017), kinerja adalah hasil kerja individu ketika melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan berdasarkan persyaratan. Menurut Priansa (2017), kinerja dipahami sebagai output yang dihasilkan pegawai ketika menyelesaikan tugas dan bekerja dalam organisasi .

Etos Kerja

Etos didefinisikan dalam KBBI sebagai pandangan hidup unik yang dimiliki suatu kelompok sosial, sedangkan etos kerja didefinisikan seseorang atau kelompok yang memiliki ciri atau keyakinan sebagai semangat kerja. Etos kerja menurut Somantri (2019), pada dasarnya berfokus pada tujuan yang sama: sikap dasar manusia. Menurut Priansa (2018), agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik pegawai harus memiliki semangat dalam bekerja dan menghasilkan nilai tambahan di tempat bekerja merupakan definisi dari etos kerja. Semangat

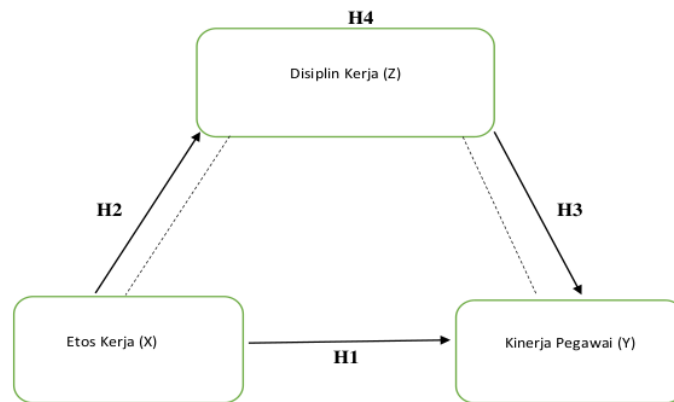
kerja yang dimiliki oleh individu atau sekelompok pekerja, hal ini didasarkan pada etika kerja dan sudut pandang yang dianggap dapat dicapai melalui ketekunan dan tindakan praktis di dalam lingkungan kerja dikenal sebagai etos kerja (Desmon Ginting 2016). Etos kerja adalah sekumpulan kebiasaan kerja tim yang kokoh, nilai – nilai inti, dan dedikasi yang tak tergoyahkan terhadap paradigma kerja yang penting. “Paradigma” mengacu pada gagasan sentral pekerjaan, yang terdiri dari cita – cita panduan, kriteria yang harus diikuti, sikap baru, dan idealisme yang mendasari. Standar tersebut meliputi sikap utama, gagasan mendasar, etika, moral, dan pedoman perilaku pegawai. Unsur – unsur inilah yang menjadi landasan keberhasilan (Sinamo, 2018).

Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2019), pemimpin dapat memanfaatkan disiplin kerja sebagai teknik untuk menumbuhkan kesadaran individu dan keinginan untuk mengubah perilaku karyawan serta mematuhi kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Disiplin kerja merupakan komponen penting manajemen sumber daya manusia dan merupakan ukuran seberapa akurat suatu organisasi memperbarui informasi kinerja karyawan. Disiplin kerja menurut Sinambela (2017) adalah kemampuan individu untuk bekerja secara konsisten dan sungguh – sungguh sesuai dengan pedoman yang terkait tanpa bertentangan dengan norma. Disiplin kerja menurut Rivai (2019), merupakan alat pemimpin untuk berinteraksi dengan pegawai, memotivasi pegawai untuk mengubah sikap, dan memastikan bahwa pegawai mengikuti semua instruksi perusahaan dan melakukan hal yang benar. Pegawai dengan disiplin kerja dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan meningkatkan kinerjanya, sehingga meningkatkan efisiensinya. Disiplin harus diperhatikan agar kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dan mendorong pegawai agar berubah adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019), Kedisiplinan dapat berupa individu mengikuti seluruh arahan perusahaan dan standar sosial yang sesuai dengan keinginannya dan kesadarannya. Sebab itu, kunci dari kesuksesan perusahaan mencapai tujuannya adalah kedisiplinan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran model penelitian berikut ini diuraikan pada gambar berikut sebagai dasar pembuatan hipotesis, berdasarkan landasan teori, temuan, dan permasalahan penelitian sebelumnya:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019), hipotesis merupakan solusi sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang isi rumusannya diberikan dalam bentuk frase pertanyaan. Berikut hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan teori yang telah disebutkan sebelumnya dan penelitian lainnya:

H1 : Diduga pengaruh Etos Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y)

H2 : Diduga pengaruh Etos Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z)

H3 : Diduga pengaruh Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y)

H4 : Diduga Disiplin Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh antara Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditujukan untuk melihat pengaruh hubungan antar variabel yang saling berkaitan dengan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sebagai metodologi penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa teknik penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti populasi atau sampel tertentu karena data yang dikumpulkan bersifat numerik dan analisis statistik. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, yang berjumlah 81 orang. Sesuai dengan Sugiyono (2019), ketika total populasi kurang dari 100 orang maka sampel yang digunakan adalah seluruh populasi. Pendekatan pengumpulan data meliputi kuesioner,

dokumentasi, dan observasi. Dat yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung dari sumber pertama seperti hasil kuesioner, dan data sekunder berupa website objek penelitian sebagai data pendukung dan artikel. Alat pengolahan data yang digunakan adalah perangkat lunak SmartPLS 4 dengan menggunakan teknik Struktural Equation Model (SEM).

Pengukuran variabel yang dipakai adalah skala likert. responden akan memberi tanda silang untuk menjawab pernyataan peneliti. Berdasarkan jawaban mereka akan diberikan skor nilai. Peningkatan disusun dalam tingkat yang sama. Penerapan hipotesisnya adalah data analisis. Tujuannya untuk menjelaskan etos kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ada tidaknya pengaruh dengan menggunakan variabel disiplin kerja (Z) sebagai mediasi. Prosedur pengujian hipotesis melibatkan analisis koefisien jalur yang mencakup parameter koefisien dan nilai signifikansi uji $t > 1,96$ dan $< 0,05$ maka signifikan dan nilai T-statistik $< 1,96$ dan P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

| Profil | Keterangan | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|---------------------|---------------|--------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 41 | 50,6% |
| | Perempuan | 40 | 49,4% |
| Jumlah | | 81 | 100% |
| Umur | <30 tahun | 12 | 14,8% |
| | 31-40 tahun | 22 | 27,2% |
| | >41 tahun | 47 | 58% |
| Jumlah | | 81 | 100% |
| Masa Kerja | <15 tahun | 26 | 32,1% |
| | 16-20 tahun | 21 | 25,9% |
| | >21 tahun | 34 | 42% |
| Jumlah | | 81 | 100% |
| Pendidikan Terakhir | SMA Sederajat | 8 | 9,9% |
| | Diploma | 10 | 12,3% |
| | S1 | 48 | 59,3% |
| | S2 | 15 | 18,5% |
| Jumlah | | 81 | 100% |

Dari data yang terdapat pada tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas adalah laki-laki. Dalam hal usiamenunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi berumur lebih dari 41 tahun. Sedangkan pada masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun dan dari segi pendidikan terakhir, mayorita memiliki gelar sarjana (S1).

Croos Loading

8
Cara untuk menguji validitas dilakukan untuk cara melihat nilai Cross Loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai paling besar dengan nilai cross loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh dari sebagai berikut:

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

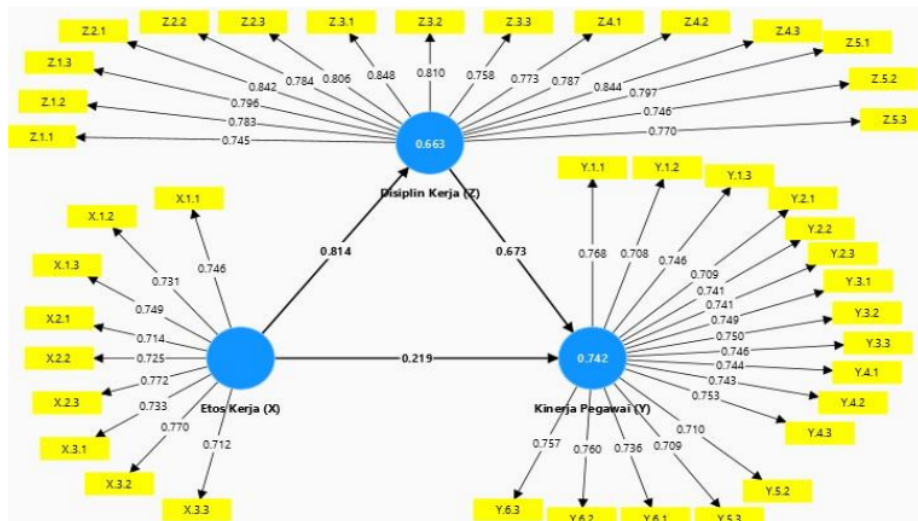
| | Variabel (Z) | Variabel (X) | Variabel (Y) |
|-------|--------------|--------------|--------------|
| X.1.1 | 0.487 | 0.746 | 0.478 |
| X.1.2 | 0.522 | 0.731 | 0.494 |
| X.1.3 | 0.539 | 0.749 | 0.485 |
| X.2.1 | 0.648 | 0.714 | 0.605 |
| X.2.2 | 0.565 | 0.725 | 0.551 |
| X.2.3 | 0.646 | 0.772 | 0.521 |
| X.3.1 | 0.611 | 0.733 | 0.620 |
| X.3.2 | 0.630 | 0.770 | 0.600 |
| X.3.3 | 0.700 | 0.712 | 0.683 |
| Y.1.1 | 0.703 | 0.750 | 0.768 |
| Y.1.2 | 0.705 | 0.609 | 0.708 |
| Y.1.3 | 0.583 | 0.472 | 0.746 |
| Y.2.1 | 0.654 | 0.532 | 0.709 |
| Y.2.2 | 0.605 | 0.513 | 0.741 |
| Y.2.3 | 0.498 | 0.411 | 0.741 |
| Y.3.1 | 0.657 | 0.565 | 0.749 |
| Y.3.2 | 0.641 | 0.546 | 0.750 |
| Y.3.3 | 0.609 | 0.523 | 0.746 |
| Y.4.1 | 0.647 | 0.653 | 0.744 |
| Y.4.2 | 0.674 | 0.634 | 0.743 |
| Y.4.3 | 0.628 | 0.576 | 0.753 |
| Y.5.2 | 0.540 | 0.516 | 0.710 |
| Y.5.3 | 0.530 | 0.590 | 0.709 |
| Y.6.1 | 0.629 | 0.571 | 0.736 |
| Y.6.2 | 0.629 | 0.589 | 0.760 |
| Y.6.3 | 0.693 | 0.509 | 0.757 |
| Z.1.1 | 0.745 | 0.548 | 0.676 |
| Z.1.2 | 0.783 | 0.616 | 0.694 |
| Z.1.3 | 0.796 | 0.597 | 0.740 |
| Z.2.1 | 0.842 | 0.686 | 0.761 |
| Z.2.2 | 0.784 | 0.615 | 0.732 |
| Z.2.3 | 0.806 | 0.621 | 0.716 |
| Z.3.1 | 0.848 | 0.706 | 0.699 |
| Z.3.2 | 0.810 | 0.686 | 0.649 |

3
PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| Z.3.3 | 0.758 | 0.658 | 0.509 |
| Z.4.1 | 0.773 | 0.623 | 0.582 |
| Z.4.2 | 0.787 | 0.660 | 0.700 |
| Z.4.3 | 0.844 | 0.720 | 0.665 |
| Z.5.1 | 0.797 | 0.724 | 0.642 |
| Z.5.2 | 0.756 | 0.539 | 0.646 |
| Z.5.3 | 0.770 | 0.670 | 0.698 |

1
Convergent Validity

Model eksternal, tahap pertama penilaian validitas konvergensi, dievaluasi dengan model pengukuran menggunakan indikator refleksi berdasarkan korelasi antara skor item / skor komponen yang diestimasi oleh perangkat lunak *SmartPLS* (Versi 4). Reflektansi individu dikatakan tinggi jika korelasi dengan konfigurasi terukur lebih besar dari 0,70. Dalam penelitian ini, batas faktor paapran 0,70 ditetapkan sebagai yang digunakan.



Gambar 2. Outer Model

Berdasarkan pada model pengukuran diatas ada salah satu indicator yakni Y.51 yang di drop karena loading faktornya < 0,7. Setelah di drop maka gambar model diatas sudah memiliki variabel penelitian dengan loading factor > 0,7 sehingga dinyatakan signifikan atau memenuhi syarat convergent validity.

Uji Validitas dan Reabilitas

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|---------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.948 | 0.949 | 0.954 | 0.547 |
| Etos Kerja (X) | 0.897 | 0.898 | 0.916 | 0.547 |
| Disiplin Kerja (Z) | 0.958 | 0.959 | 0.962 | 0.629 |

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil composite reliability dan cronchbach's alpha yang reliabel ketika nilai variabel lebih dari 0,80. Hal ini menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrument yang digunakan penelitian tinggi. Sehingga semua konstruk atau variabel pada penelitian ini baik dan pernyataan digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Salah satu cara untuk menilai validitas suatu konstruk adalah dengan melihat nilai AVE-nya. Suatu variabel dikatakan valid jika nilai AVE-nya lebih besar dari 0,50. dari tabel diatas menampilkan Variabel penelitian ini memiliki validitas konstruk yang baik karena seperti terlihat , semua varibael memiliki nilai AVE lebih dari 0,5.

Uji R-Square

| | R-Square | R-Square adjusted |
|---------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.742 | 0.735 |
| Disiplin Kerja (Z) | 0.663 | 0.659 |

Dari hasil uji tersebut bahwa kinerja pegawai mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0.742. Nilai *R-Square* sebesar 0.742 menunjukkan bahwa faktor etos kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,2% . Kemudian nilai *R-Square* variabel pada disiplin kerja 0.663 artinya variabel etos kerja mampu mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 66,3% .

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bootsrapping

| | Original sample (O) | Sample mean(M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEVI) | P values |
|---|---------------------|----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| Etos Kerja (X) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0.219 | 0.219 | 0.111 | 1.967 | 0.049 |
| Etos Kerja (X) -> Disiplin Kerja (Z) | 0.814 | 0.818 | 0.036 | 22.487 | 0.000 |
| Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0.673 | 0.677 | 0.097 | 6.958 | 0.000 |

Uji hipotesis specific indirect effect

| | Original sample (O) | Sample mean(M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|---|---------------------|----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Etos Kerja → Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai | 0,548 | 0,553 | 0,083 | 6,606 | 0,000 |

Pada hasil uji hipotesis di atas, diketahui bahwa berdasarkan ketentuan P-Value < 0,05 dan T-Statistik > 1,96. dari Hasil pengujian hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.219 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *p-values* yang membentuk pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,049 dan nilai t-statistik sebesar 1.967 dengan demikian hasil ini sesuai dengan aturan yang mana *p-values* < 0,05 dan T-Statistik > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berbunyi etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.814 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *p-values* yang membentuk pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 22.487 dengan demikian hasil ini sesuai dengan aturan yang mana *p-values* < 0,05 dan T-Statistik > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berbunyi etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil pengujian hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.673 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *p-values* yang membentuk pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 6.958 dengan demikian hasil ini sesuai dengan aturan yang mana *p-values* < 0,05 dan T-Statistik > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berbunyi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.548 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *p-values* yang membentuk pengaruh disiplin kerja dapat memediasi etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 6.606 dengan demikian hasil ini sesuai dengan aturan yang mana *p-values* < 0,05 dan T-Statistik > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja dapat memediasi etos kerja

terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yang berbunyi disiplin kerja mampu memediasi pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pada variabel kinerja pegawai terdiri dari 6 dimensi utama yang menggambarkan bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi memiliki kategori tinggi. Etos kerja terdiri dari 3 dimensi utama yang menggambarkan bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi memiliki kategori tinggi. Pada variabel disiplin kerja terdiri dari 5 dimensi utama yang menggambarkan bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi memiliki kategori disiplin.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi
5. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

Saran

1. Pada variabel kinerja pegawai diketahui dimensi waktu mendapatkan skor terendah dibandingkan dimensi lainnya. Oleh karena itu, disarankan kepada pimpinan perlu memperhatikan pegawai dan tegas untuk waktu yang telah disepakati antara pemimpin dan pegawai serta lebih ditingkatkan lagi pengawasan terhadap pegawai.
2. Pada variabel etos kerja pada dimensi inisiatif, diharapkan instansi memberi pelatihan dan kesempatan untuk pegawai agar lebih bisa berpendapat untuk mengumpulkan ide - ide dari pegawai sehingga kemampuan dan keterampilan pegawai menjadi lebih baik, dan mendorong rasa semangat pegawai dengan memberikan apresiasi agar mereka berkomitmen untuk membuat perusahaan lebih maju dan baik.
3. Pada variabel disiplin kerja pada dimensi kehadiran mendapatkan skor terendah dari variabel lainnya. Oleh karena itu diharapkan pemimpin perlu adanya kebijakan yang tegas terhadap

pekerjaan dan waktu, membuat sanksi disiplin, dan memperhatikan keseriusan pegawai untuk bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Afandi, Pandi. 2016 . Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research. Yogyakarta : Deepublish.
- Bernardin and Russel (Terjemahan Ruky). 2015. Manajemen Sumber Daya Manusi, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Ginting, Desmon. 2016. Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi 20). Jakarta, PT. Bumi
- Kasmir.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep).
Yogyakarta: CV.Andi.
- Masrifah, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 31–42. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v16i1.83>
- Michael Musyaffi, Ayatulloh, Hera Khairunnisa, And Dwi Kismayanti Respati.
“Konsep Dasar Structural Equation Model Partial Least (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls,” 10. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2022.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Rahmawati, D. A., & Gilang, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Computech dan Bisnis*, 11(2), 79- 86.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinambela, P.L. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara,
Jakarta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: alfabeta.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Submitted to Landmark University Student Paper | 3% |
| 2 | Submitted to Universitas Tadulako Student Paper | 3% |
| 3 | digilib.unkhair.ac.id Internet Source | 3% |
| 4 | ejournal.arimbi.or.id Internet Source | 2% |
| 5 | Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper | 1% |
| 6 | eprints.unisbank.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | ojs.cahayamandalika.com Internet Source | 1% |
| 8 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper | 1% |

ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id

| | | |
|----|--|-----|
| 9 | Internet Source | 1 % |
| 10 | repository.ubharajaya.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | Submitted to Hopkinton High School Student Paper | 1 % |
| 12 | eprints.perbanas.ac.id Internet Source | 1 % |
| 13 | jurnal.untan.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | Rohmania, Aftuqa Sholikatur. "Islamic Spiritual Intelligence: Development Theory of Planned Behavior", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication | 1 % |
| 15 | ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source | 1 % |
| 16 | repository.ut.ac.id Internet Source | 1 % |
| 17 | Najmah. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Keterikatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Struktural", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication | 1 % |

18

Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati.
"ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN,
STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI SEWING PT. SAMWON BUSANA
INDONESIA SEMARANG", Solusi, 2020

Publication

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13