

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI LINGKUP KECAMATAN JETIS**

Mokhammad Satrio Budiarto¹⁾, Kasnowo²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit^{1), 2)}

email: satriobudiarto65@gmail.com¹⁾, kasnowo.fe@unim.ac.id²⁾

Abstrak

Di era globalisasi yang semakin maju, kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang penting, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Lingkup Kecamatan Jetis. Teknik sampling penelitian ini adalah teknik non probability sampling pertimbangannya yaitu responden yang sudah diangkat menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan didapatkan sampel sebanyak 31. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur menggunakan SPSS 27 dan quantyspy.org. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dan uji sobel dari pengaruh tidak langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja

**THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN
INTERVENING VARIABLE IN THE JETIS SUBDISTRICT.**

Abstract

In the era of increasingly advanced globalization, employee performance in a company is important, there are several factors that influence employee performance, namely work ethic. This research aims to determine the influence of work ethic, work discipline and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable in Jetis District. The sampling technique for this research is a non-probability sampling technique, considering respondents who have been appointed as civil servants (Civil Servants) and a sample of 31 was obtained. The data analysis technique uses path analysis using SPSS 27 and quantyspy.org. The research results show that work ethic, work discipline and work environment simultaneously influence employee performance, work ethic influences employee performance with work motivation as an intervening variable, work discipline has no effect on employee performance with work motivation as an intervening variable and the Sobel test of The indirect influence of the work environment has no effect on employee performance with work motivation as an intervening variable in Jetis District.

Keywords: Work Ethic, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance and Work Motivation

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin maju, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang penting, oleh karena itu kinerja pegawai perlu ditingkatkan dan dinilai secara berkala. Di era globalisasi yang semakin maju, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Perusahaan/organisasi yang memahami pentingnya SDM dalam menghadapi persaingan global yang ketat akan mampu mengoptimalkan potensi karyawan, memanfaatkan inovasi, dan menciptakan nilai tambah yang signifikan (Sugiarti, 2023).

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan (Paat, dkk, 2021). Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan (Saleh dan Fahrizi, 2020). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Siwu, 2020).

Motivasi menjadi landasan bagi suatu organisasi untuk mengembangkan dirinya, baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta, karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama-sama, sistematis dan terencana (Kusworo, 2019). Dengan kata lain, suatu organisasi hanyalah suatu suasana strategis bagi para pegawai guna mencapai tujuan akhir demi kebaikan bersama berdasarkan misi organisasi tersebut. Berbicara tentang motivasi kerja pegawai adalah mengenai sikap mental pro dan positif pegawai terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Berhubungan dengan sikap mental, hal utama yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu harus mempunyai sikap mental yang siap secara fisik (siap mental, sehat jasmani, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras untuk mencapai target atau tujuan utama organisasi). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja. Etos kerja merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh karyawan.

Etos kerja merupakan suatu nilai yang didasari oleh semangat inisiatif, kerja keras yang menjadi motor penggerak kemajuan suatu perusahaan (Koesoema dan Mesra, 2023). Pada saat ini masih sering ditemukan perilaku-perilaku menyimpang pada pegawai di Kecamatan Jetis. Pada saat melakukan wawancara dengan salah satu pegawai di Kecamatan Jetis yaitu Kasubag Umum dan Kepegawaian didapatkan bahwa pihaknya menemukan banyak pegawai yang sering melakukan kumpul di depan lingkup ataupun di warung-

warung di dekat lingkup kecamatan. Menurut Kasubag Umum dan Kepegawaian kegiatan yang dilakukan oleh pegawai tersebut merupakan suatu kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku-perilaku tersebut tidak sesuai dengan etos kerja yang wajib dimiliki oleh para pegawai.

Kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh disiplin kerja (Siregar, 2023). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar, (2023) yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Di lingkup Kecamatan Jetis ditemukan juga masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang telat datang ke lingkup Kecamatan Jetis. Berikut ini terdapat data absensi karyawan dalam bentuk Tabel:

Tabel 1.
Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi	
		Telat	Sakit
Februari	31	3	2
Maret	31	5	3
April	31	6	6

Sumber: Data Kepegawaian Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto, (2024)

Menurut data yang diungkapkan tersebut dinyatakan setiap bulan terdapat pegawai yang telat datang. Selain itu menurut Iken yang merupakan salah seorang warga mengungkapkan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yaitu kurang tepat waktu. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain faktor-faktor etos kerja dan disiplin kerja terdapat juga lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil wawancara bersama salah satu pegawai dari Kecamatan Jetis untuk pendahuluan diungkapkan bahwa kurangnya sarana dan prasarana yang ada baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga para pegawai kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya, ketiga hal tersebut sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang ada di lingkup Kecamatan Jetis karena hal tersebut sangat berkaitan erat agar penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat di lingkup Kecamatan dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang perlu dijaga terus menerus dan ditingkatkan, agar dapat memotivasi pegawai guna meningkatkan kinerjanya ketika mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan serta agar tercipta sebuah penyelenggaraan pelayanan pemerintah yang efektif, efisien dan optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Lingkup Kecamatan Jetis".

B. KAJIAN LITERATUR

1. Etos Kerja

Etos kerja erat kaitannya dengan memotivasi karyawan untuk bekerja dalam organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan dan disepakati. Etos kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, sifat atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa. Hal yang mendasari etos kerja yang tinggi antara lain adalah keinginan untuk menjunjung tinggi kualitas kerja, sehingga individu yang memiliki etos kerja yang tinggi juga akan memberikan masukan ide-ide di tempat kerja (Jufrizen dan Erika, 2021).

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adanya disiplin kerja memastikan bahwa pekerjaan perusahaan dilakukan dengan baik dan teratur untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Harahap, (2020) disiplin kerja adalah kondisi pekerja yang diperintahkan untuk mematuhi aturan yang ditetapkan untuk bisnis atau pekerjaan sehari-hari. Menurut Hamida dkk., (2023).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari semua fitur fisik di tempat kerja yang membantu operasi kerja yang efektif, kemampuan pekerja atau karyawan untuk berhubungan, berinteraksi dan terhubung dengan rekan kerja mereka atau mereka yang berada di manajemen tingkat atas terkait pekerjaan (Emmanuel, 2021). Permasalahan, proses pengambilan keputusan dan setiap aktivitas lainnya yang berkaitan dengan kondisi kerja karyawan dan kepuasan kerjanya dengan fokus pada pencapaian produktivitas organisasi. Lingkungan tempat kerja merupakan komponen penting dalam kehidupan kerja bagi karyawan karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja dan hal ini mempengaruhi mereka dalam satu atau lain cara.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Jufrizen dan Rahmadhani dalam Muslih (2022) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Demikian jika kinerja pegawai mengalami penurunan maka dapat mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai. Mangkunegara dalam Suryadi (2022) kinerja adalah hasil pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

5. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Hamida dkk., (2023) mengungkapkan motivasi merupakan suatu rangsangan atau daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi atau dorongan dalam bekerja merupakan hal yang sangat menentukan dalam mencapai suatu tujuan dan

perusahaan harus menumbuhkan motivasi kerja yang setinggi-tingginya bagi para pegawai di suatu instansi.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis jalur. Penelitian ini dilakukan di lingkup Kecamatan Jetis. Penelitian ini dibuat dengan menggunakan analisis jalur yang didalam pengujiannya akan dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 27. Sebelum melakukan analisis jalur, data-data yang digunakan harus lolos dari uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jenis penelitian yaitu korelasi, penelitian korelasi ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2019). Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisisioner dan data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terhadap pertanyaan yang diajukan. Pada penelitian ini variabel yang diuji adalah etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan model teknik untuk menganalisis data adalah dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber datanya. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dalam proses penelitian wawancara, pengamatan maupun pengukuran (Sugiyono, 2019). Sedangkan untuk data sekunder merupakan data yang digunakan untuk melengkapi data primer yang didapatkan dari artikel, penelitian sebelumnya, buku, jurnal dan sejenisnya (Sugiyono, 2022). Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu sejumlah 38 pegawai. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Pertimbangan untuk sampel penelitian ini adalah responden dengan kriteria yaitu responden yang sudah diangkat menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil), oleh sebab itu sampel pada penelitian ini sebanyak 31 pegawai yang terdiri dari 1 Bapak Camat Kecamatan Jetis dan 30 lainnya merupakan pegawai PNS.

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel

No.	Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Etos Kerja (X_1)	Sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja	1) Kemandirian 2) Moralitas 3) Waktu luang 4) Kerja keras 5) Sentralisasi dalam bekerja 6) Waktu yang terbuang 7) Penunda kepuasan	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia mentaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal.	1) Frekuensi kehadiran 2) Tingkat kewaspadaan 3) Ketaatan pada standar kerja 4) Ketaatan pada peraturan kerja 5) Etika kerja	<i>Likert</i>
3	Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas ditempat kerja	<i>Likert</i>
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku yang memicu seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian	<i>Likert</i>
5	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang dapat memberikan rangsangan bagi seorang individu dalam melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhannya.	1) Dimensi Ketentraman 2) Dimensi Dorongan	<i>Likert</i>

Penelitian ini menggunakan *website* dari <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> untuk mempermudah perhitungan dan mencari nilai dari *sobel test*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.

Berdasarkan hasil uji t, variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien *unstandardized* bernilai 0,751 dengan p-value $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa “Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.” diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang memiliki etos kerja dianggap dapat dipercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan andal dan bermutu. Biasanya, dalam dunia kerja, etos menggambarkan kemampuan seseorang beserta profesi, pekerjaan, dan keahliannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijaksana, et al, (2021) mengungkapkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan restoran. Etos kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan memperoleh hasil yang optimal Syafora & Haznil, (2023).

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien *unstandardized* bernilai 0,479 dengan p-value $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis” diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja pegawai meningkat maka terjadi peningkatan juga terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Bataneh, (2020) yang mengungkapkan bahwa variabel ($F = 578,542$) pada ($\text{sig} = 0,000$), hal ini menegaskan signifikansi regresi pada tingkat signifikansi ($\alpha < 0,05$), nilai ($B = 0,614$) dan ($t = 17,517$) pada ($\text{sig} = 0,000$) untuk disiplin diri yang menunjukkan bahwa pengaruh dimensi ini signifikan dan ini berarti bahwa peningkatan disiplin diri sebesar satu satuan menyebabkan peningkatan kinerja kerja sebesar (0,614).

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Koefisien bernilai 0,006 dengan p-value $0,973 > 0,05$. Artinya hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis” ditolak. Hipotesis 3 ditolak disebabkan karena lingkungan kerja yang tercipta di Lingkup Kecamatan Jetis sudah terjalin dengan baik sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja di lingkup Kecamatan Jetis sudah terjalin dengan baik dinyatakan dengan hasil tabulasi data yang menyatakan mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-

pernyataan yang tertuang dalam kuisisioner. Hal tersebut didapatkan dari hasil data yang isi kuisisioner yang menyatakan lingkungan kerja di Kecamatan Jetis menurut responden sudah bagus yang tercantum mayoritas responden menjawab sangat setuju pada setiap pernyataan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai yang terdapat di Lingkup Kecamatan Jetis didapatkan bahwa tata ruang yang kurang efektif.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Opang et al, (2022) mengungkapkan nilai signifikansi dan uji t_{hitung} pada lingkungan kerja dimana nilai sig sebesar 0,294 artinya lebih besar dari 0,05 artinya pengaruhnya tidak signifikan artinya pekerjaan variabel lingkungan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Warongan, et al, (2022) penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) lebih kecil dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan $>0,05$ sehingga H_0 diterima artinya Lingkungan kerja (X_1) Secara Parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian Hipotesis dapat ditolak.

Terdapat hasil penelitian yang berbeda menurut Dwiyantri, et al, (2021) pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; Koefisien beta lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,238 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 atau dibawah 0,05. Koefisien beta juga menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) adalah positif. Artinya lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng diterima.

4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.

Berdasarkan hasil uji t , variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien TU bernilai 0,438 dengan p -value $0,045 < 0,05$. Artinya hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa "Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis" diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herdian, Nugroho, & Sumiati, (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia (persero). Motivasi kerja dianggap sebagai katalis penting untuk keberhasilan organisasi, karena mendorong kinerja efektif karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemberi kerja bergantung pada kinerja karyawan mereka (Vo, Tuliao, & Chen, 2022).

5. Etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.

Berdasarkan hasil dari F_{hitung} 9,443 dan p-value 0,000. Terlihat bahwa p-value kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 (H_5) yang menyatakan bahwa “Etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis” diterima. Penelitian ini didukung oleh Putra & Wadud, (2024) yang mengungkapkan bahwa diperoleh F sebesar 100,800 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,65 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Menurut Farisi, (2022) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor pribadi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor kepemimpinan meliputi semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin tim. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim (Jaya, et al, 2020).

6. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis.

Berdasarkan hasil olah data sobel yang menggunakan *website* di atas diungkapkan bahwa nilai p-value sebesar $0,039 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa uji sobel dari pengaruh tidak langsung variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis. Oleh sebab itu hipotesis 6 (H_6) diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rahmah, et al, (2020), mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh langsung etos kerja Islam terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh tidak langsung etos kerja Islam terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Menurut Winarti et al., (2023) motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kerja etika terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Ambarita, et al. (2020) mampu membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan.

7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis.

Berdasarkan hasil olah data sobel yang menggunakan *website* diungkapkan bahwa nilai p-value sebesar $0,987 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa uji sobel dari pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis. Oleh sebab itu hipotesis 7 (H_7) ditolak. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama, et al, (2023) hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat dari nilai $t_{-statistic}$

0,760 < t_{tabel} 1,962 dan P-value 0,448 > 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Pendapatan Daerah. Provinsi Sumatera Barat, kepemimpinan seseorang. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kurniawati, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Nasmoco. Motivasi yang diperoleh pegawai tidak mampu mempengaruhi hubungan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

8. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis.

Berdasarkan hasil olah data Sobel yang menggunakan *website* diungkapkan bahwa nilai p-value sebesar 0,646 > 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa uji Sobel dari pengaruh tidak langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis. Oleh sebab itu hipotesis 8 (H_8) ditolak. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan bukan merupakan variabel intervensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena karyawan telah menyadari pentingnya tugas dan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dengan adanya tugas dan kewajiban yang penting tersebut.

Penelitian ini didukung oleh Hidayat & Renaldi, (2023) yang mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jika nilai standar koefisien beta pada variabel lingkungan kerja dikalikan dengan nilai standar koefisien beta pada variabel motivasi, maka $0,192 \times 0,065 = 0,012$ yang berarti terdapat tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap proses kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya jika H_0 diterima lingkungan kerja maka tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Widiana & Heryanda, 2023). Terakhir, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan merancang lingkungan kerja guna meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat bermuara pada tercapainya hasil atau kinerja yang menguntungkan. Lingkungan kerja pada dasarnya sangat baik dan juga mempunyai sarana dan prasarana yang modern sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan nyaman bekerja, sehingga pekerjaan juga selesai tepat waktu (Hidayat & Renaldi, 2023).

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian diketahui bahwa:

1. Variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien TU bernilai 0,751 dengan p-value $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis 1 diterima.

2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien TU bernilai 0,479 dengan p-value $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis 2 diterima.
3. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Koefisien TU bernilai 0,006 dengan p-value $0,973 > 0,05$. Artinya hipotesis 3 ditolak
4. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien TU bernilai 0,438 dengan p-value $0,045 < 0,05$. Artinya hipotesis 4 (H_4) diterima.
5. Hasil dari F_{hitung} 9,443 dan p-value 0,000. Terlihat bahwa p-value kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 (H_5) diterima.
6. Berdasarkan hasil olah data sobel variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menggunakan website diatas diungkapkan bahwa nilai nilai p-value sebesar $0,646 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis 6 diterima.
7. Berdasarkan hasil olah data sobel variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menggunakan website diatas diungkapkan bahwa nilai p-value sebesar $0,987 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis 7 ditolak.
8. Berdasarkan hasil olah data sobel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menggunakan website diatas diungkapkan bahwa nilai p-value sebesar $0,039 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis 8 ditolak.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, M. H., S. Simatupang, dan V. Candra, "Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 3, no. 2, hal. 168–178, 2020.
- Arikunto. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta, 2019.
- Bataineh, M. T., "The Effect of Work Ethics on Job Performance in International SMEs in Al-Hassan Industrial Estate," *International Review of Management and Marketing*, Vol. 10, No. 5, Hal. 154–158, 2020.
- Dwiyanti, I., N. Nawawi, U. Farida, dan G. Sakkir, "The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction in the Office of the Regional Financial Management Agency Bantaeng Regency," *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, hal. 2597–2598, 2021.
- Emmanuel, O. O., "The dynamics of work environment and its impact on organizational objectives," *Annals of Human Resource Management Research*, vol. 1, no. 2, hal. 145–158, 2021.

- Farisi, S., "Anteseden Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 5, no. 2, hal. 119–203, 2022.
- Ghozali, I., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP, 2019.
- Gopar, Opang Abdul, Prista Tarigan, dan N. Sembiring, "The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Industry Publishing Pokta," *Journal of Accounting and Finance Management*, Vol. 2, No. 6, Hal. 269–277, 2022.
- Hamida, L. O., Arfin Bagea, dan A. Yunus, "The Effect of Discipline and Motivation on Work Ethics Employee at the Office of the Election Supervisory Board (Bawaslu) of Southeast Sulawesi Province", *Journal of Business Accounting*, vol. 6, no. 1, hal. 11–24, 2023.
- Harahap, S. F. dan S. Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa PENDAHULUAN Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 1, hal. 120–135, 2020.
- Herdian, P. D., R. Nugroho, dan S. Sumiati, "the Effect of Work Motivation and Spiritual Intelligence on Employee Performance With Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) As Intervening Variables," *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, vol. 7, no. 01, hal. 1–12, 2020.
- Hidayat, G. M. A. M. dan H. Renaldi, "The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance Through Work Motivation in the Police Environment," *Journal of Social Science and Business Studies*, vol. 1, no. 2, hal. 57–62, 2023.
- Jaya, N., A. Mukhtar, dan A. N. A. UA, "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, hal. 35–43, 2020.
- Jufrizen, J. dan V. Erika, "the Influence of Work Ethics, Work Engagement and Personality on Employee Performance," *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, vol. 1, no. 1, hal. 71–78, 2021.
- Koesoema, Y. dan B. Mesra, "Analysis Of the Effect of Motivation and Work Ethic on Performance Employees with Organizational Commitment as A Variable Intervening at PT. Bariel Indo Global," *Sinomics Journal*, vol. 2, no. 5, hal. 1157–1176, 2023.
- Kurniawati, A. Z. S., "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah)," 2020.
- Kusworo, *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*, Cetakan Pe. Bandung: ALQAPRINT JATINANGOR, 2019.

- Muslih dan F. Anshari Damanik, "Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance," *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, vol. 1, no. 1, hal. 23–35, 2022.
- Paat, R. F., M. S. Mantiri, dan S. Sampe, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Sarongsong Kecamatan Airmadidi," *Jurnal Governance*, vol. 1, no. 2, hal. 1–8, 2021.
- Pratama, H., H. A. Rivai, dan H. Lukito, "The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance With Work Motivation as a Mediating Variable," *Enrichment: Journal of Management*, vol. 12, no. 6, hal. 4960–4968, 2023.
- Rahmah, M., A. Sudiro, Noermijati, dan M. Rahayu, "The Effect of Islamic Work Ethic Towards Teacher Performance With Work Motivation as an Intervening Variable at Sabilillah Islamic Boarding School in Sampang BT - Proceedings of the Brawijaya International Conference on Multidisciplinary Sciences and Tech," hal. 29–32, 2020.
- Saleh, K. dan F. Fahrizi, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung," *JMMS*, vol. 4, no. 1, hal. 45–52, 2020.
- Siregar, L. D. M., "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi," *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (JEBAKU)*, vol. 3, no. 2, hal. e-ISSN: 2827-8372; p-ISSN: 2827-8364, Hal 78-86, 2023.
- Siwu, C. J., "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado," *Productivity*, vol. 1, no. 1, hal. 17–22, 2020.
- Sugiarti, E., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*, Cetakan Pe., vol. 53, no. February. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional, 2023.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta Bandung, 2022.
- Suryadi dan Karyono, "Pengaruh Kepuasan Kerja, disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 1, hal. 85–95, 2022.
- Syaifora, L. dan A. F. Haznil, "Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Jaya Ektronik Pekanbaru," *Jurnal Komunitas Saind Manajemen*, vol. 2, no. 4, hal. 263–270, 2023.
- Tuliao, T. T. D. Vo, K. V., dan C.-W. Chen, "Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions.," *Behavioral Sciences (Basel, Switzerland)*, vol. 12, no. 2, Feb 2022.
- Utama, E. W. Putra dan M. Wadud, "The Influence of Work Environment, Discipline and Work Ethic on Employee Performance(Case study: PTJaya Masawan Putra Sejahtera)," *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, vol. 12, no. 02, hal. 5939–5952, 2024.

- Warongan, B. U. ., L. O. . Dotulong, dan G. G. Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon," *Jurnal EMBA*, vol. 10, no. 1, hal. 963–972, 2022.
- Widiana, I. K. dan K. K. Heryanda, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli," *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, hal. 132–139, 2023.
- Wijaksana, T. I., M. Fakhri, dan R. H. Pajar, "The Influence of Work Ethic on Employee ' s Performance of Small-Medium Enterprises Restaurant," *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Monterrey*, Mexico, November 3-5, 2021, hal. 3549–3553, 2021.
- Winarti, T., K. Khuzaini, dan D. Djawoto, "The Influence of Work Ethic, Work Ability and Communication on Employee Performance Mediated by Work Motivation (Study at KSP KOPDIT Pintu Air in Sikka Regency)," *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, vol. 06, no. 10, hal. 4819–4842, 2023.