

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta

Priehadi Daksa Eka¹, Akhmar Barsah², Prsetyo Kurniawan³

^{1,2,3}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: dosen02261@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 18 April 2023 Disetujui 10 Mei 2023 Diterbitkan 12 Juni 2023</p> <hr/> <p>Kata Kunci: Disiplin; Lingkungan Kerja Fisik; Etos Kerja; Kinerja Pegawai</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. Sampel yang digunakan penelitian sebanyak 60 pegawai. Metode analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja terbukti positif dan signifikan. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja terbukti positif dan signifikan. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja terbukti positif dan signifikan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan etos terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan.</p>
<p>Keywords: <i>Discipline; Physical Work Environment; Work ethic; Employee Performance</i></p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of Discipline and Physical Work Environment on Work Ethics and the Implications for the Performance of Civil Servants, Bureau of Planning, Ministry of Religion, Head Office, Jakarta. The sample used in this research was 60 employees. Methods of data analysis using Path Analysis. The results of the study show that the effect of work discipline on work ethic is positive and significant. The effect of the physical work environment on work ethic is proven positive and significant. The effect of work discipline and physical work environment on work ethic is proven to be positive and significant. The influence of work discipline on employee performance is proven to be positive and significant. The influence of the physical work environment on employee performance is proven to be positive and significant. The effect of work ethic on employee performance is proven to be positive and significant. The influence of work discipline, physical work environment and ethos on employee performance is proven to be positive and significant.</i></p>
<p>How to cite: Eka, P.D., Barsah, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i> 3(2). 303-315</p>	



PENDAHULUAN

Penelitian ini mengambil objek di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Biro Perencanaan yang beralamat Jalan Lapangan Banteng Barat No.3 – 4 Jakarta Pusat. Seluruh Pegawai pada Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama meliputi PNS, non PNS dan pegawai kontraktual lainnya untuk melaksanakan penyesuaian sistem kerja pegawai dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan sesuai ketentuan penyesuaian sistem kerja pegawai aparatur negara, selama pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat pada masa pandemik corona virus 2019 hingga saat ini masih sangat terbatas sekali. Peningkatan kinerja aparatur ini bertujuan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan yang terbuka.

Rastana (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Terkait dengan capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta, secara umum dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Kementerian Agama Pusat Jakarta

ASPEK PENILAIAN	Periode Tahun		
	2019	2020	2021
Prestasi Kerja			
		Nilai	
1 Pehaman Terhadap Pekerjaan	70	60	50
2 Kualitas Pekerjaan	70	60	50
3 Kecepatan dan Ketelitian	80	70	60
4 Capaian target kerja	100	80	70
Kemampuan Manajerial			
		Nilai	
1 Pengarahan/Instruksi Kepala Biro	90	70	70
2 Pengawasan Kepala Bagian Sub kordinator	90	60	50
3 Kemampuan Koordinasi Perencanaan Ahli Madya subkordinator	90	70	50
4 Pengambilan Keputusan Perencanaan Ahli Madya kordinator	80	70	50
Tanggung Jawab			
		Nilai	
1 Kedisiplinan Kerja	80	70	70
2 Semangat Kerja	90	80	70
3 Keinginan Untuk Berprestasi	90	80	60
Komunikasi			
		Nilai	
1 Dengan Atasan	90	80	70
2 Dengan Rekan Sejawat	90	70	60
3 Dengan Pihak Lain	90	70	60
Kepribadian			
		Nilai	
1 Jujur	90	70	60
2 Kreatif	80	60	60
3 Kerapihan	70	60	60

Kriteria Nilai: 50 (Sangat Kurang Baik), 60 (Kurang Baik), 70 (Cukup Baik), 80 (Baik), 90-100 (Sangat Baik).

Sumber: Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 1 terkait pengukuran kinerja pegawai Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta, terlihat bahwa pencapaian kinerja pegawai Biro

Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta mengalami penurunan. Penurunan kinerja pegawai tersebut merupakan bukti konkret bahwa masih terdapat hal yang harus dievaluasi khususnya terkait kinerja pegawai sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap tugasnya dalam setiap pelaksanaan program.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun adalah disiplin. Menurut Sinambela (2016) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Untuk itu disiplin kerja harus ditumbuh kembangkan agar bisa tertib dan efisiensi. Hasil penelitian Herlambang, Nasir, & Setiawati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Rastana (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Suryono (2017) dan Sani (2018), menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Sadarmayanti (2017) mengatakan bahwa Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena sumber daya manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Herlambang, Nasir, & Setiawati (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Kristiadi et al., (2019), Kustanto & Harsoyo (2019), serta Rumasukun et al., (2019) yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja dan Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Yantika, 2021). Berdasarkan Hasil penelitian Yantika, Herlambang, & Rozzaid (2018) menyatakan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Disiplin

Menurut Ganyang (2018), disiplin kerja adalah “Suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan”.Fahmi (2017), menyatakan “kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”. Adapun Hamali (2016) mengemukakan disiplin kerja adalah “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Dapat disimpulkan disiplin kerja berkaitan dengan kondisi di mana seseorang secara sadar mematuhi dan menjalankan semua ketentuan peraturan yang berlaku secara konkrit sesuai wewenang dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2017) lingkungan kerja adalah “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Sedangkan menurut Kasmir (2018) lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Adapun Sedarmayanti (2017) berpendapat “lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Mengacu dari beberapa pendapat ahli di atas dapat dibuat suatu simpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah seluruh perangkat yang berada di lingkungan kerja guna mendukung aktivitas pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Etos Kerja

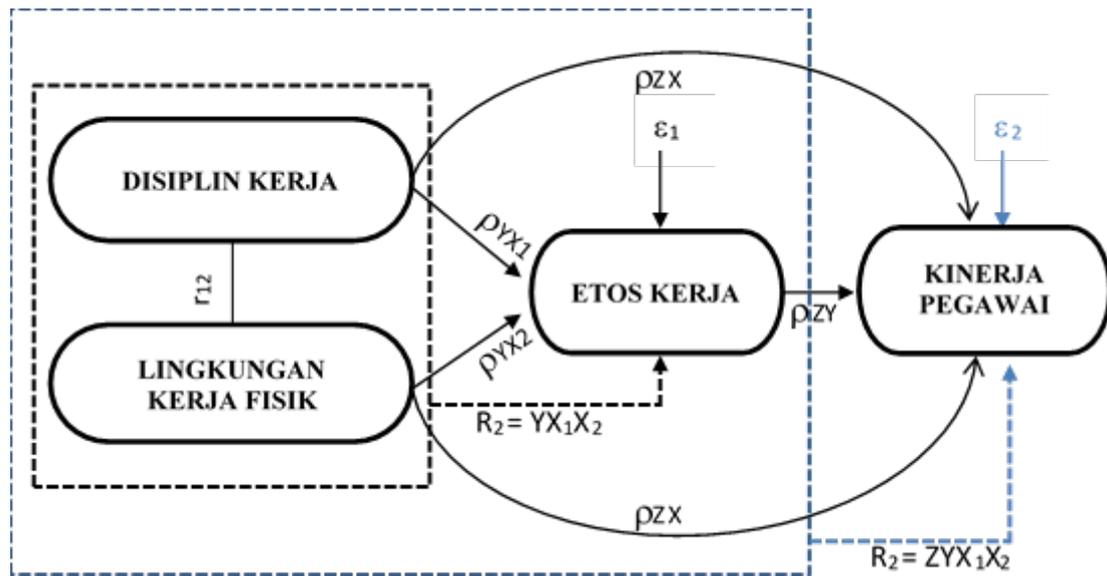
Muham Sakura (2015) mengemukakan secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu etos yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar. Sedangkan menurut Sinamo Darodjat (2015), “etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka karakteristik, spirit, pikiran, kode etik, moral, perilaku, sikap aspirasi, keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar”. Adapun Moehariono (2014), mengemukakan etos kerja adalah “semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan etos kerja adalah segala bentuk perilaku ataupun tindakan seseorang atau individu yang positif dan dapat ditunjukkan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku sehingga dapat memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan atau organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2014), kinerja merupakan seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Adapun menurut Kasmir (2018) kinerja hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disusun suatu kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah berkaitan dengan hasil kerja seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas pada suatu periode.



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah yang diajukan maka hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut.

1. Hipotesis Pertama
Ho: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja
Ha: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja
2. Hipotesis Kedua
Ho: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja
Ha: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja
3. Hipotesis Ketiga
Ho: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja
Ha: Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja
4. Hipotesis Keempat
Ho: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Ha: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
5. Hipotesis Kelima
Ho: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai
Ha: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai
6. Hipotesis Keenam
Ho: Tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai
Ha: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai
7. Hipotesis Ketujuh
Ho: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai
Ha: Terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang diterapkan yaitu dengan bentuk korelasional untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel yang menjadi penyebab yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel akibat yaitu etos kerja dalam model-1. Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja serta etos kerja sebagai variabel penyebab terhadap kinerja pegawai

dalam model-2. Adapun subjek dan objek penelitian adalah pegawai negeri sipil biro perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI kantor pusat Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil biro perencanaan Kementerian Agama RI kantor pusat Jakarta dengan total 60 pegawai. Berdasarkan jumlah populasi yang sudah diketahui maka dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan total seluruh jumlah populasi atau pegawai Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai sampel penelitian yaitu 60 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis Jalur (Path Analysis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2 Output Anova Model-1
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	655.583	2	327.792	14.284	.000 ^b
Residual	1308.067	57	22.949		
Total	1963.650	59			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

Berdasarkan *Output* anova pada tabel 2 di atas untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan selanjutnya nilai Sig. dibandingkan dengan taraf toleransi yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05). Dapat diketahui nilai Sig < 0.05 (0.000 < 0.05), yang artinya secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada model-1. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat diambil keputusan hipotesis penelitian yaitu menolak Ho dan Menerima Ha.

Uji t (Parsial)

Tabel 3 Output Coefficient Model-1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.788	4.277		2.289	.026
Disiplin Kerja	.293	.099	.321	2.965	.004
Lingkungan Kerja Fisik	.428	.101	.459	4.234	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Pada *output coefficient* Model-1 tabel 3 menerangkan nilai Sig. dari masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja. Besaran nilai Sig. disiplin kerja adalah 0.004, sedangkan untuk lingkungan kerja fisik diperoleh nilai Sig. yaitu 0.000. Besaran nilai Sig. kedua variabel bebas jika dibandingkan dengan taraf toleransi yang diberlakukan masih kurang dari 0.05 yang artinya secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada model-1. Oleh karena itu dapat diambil keputusan atas hipotesis penelitian yaitu dengan menolak Ho dan menerima Ha.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Output Summary Model-1 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.310	4.790

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Dapat diketahui nilai determinasi pada model-1 yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja sebesar 0,334 atau 33,4% sisahnya 66,6% adalah faktor lain yang tidak teridentifikasi.

Menghitung Koefisien Jalur Persamaan Model-1

Nilai R^2 $Y.X_1.X_2$ atau R_{square} dapat dilihat pada tabel 4.9 *output summary* model-1 didapat nilai R^2 (0.334). Adapun rumus untuk mencari koefisien jalur di luar model ($\rho_{y\epsilon_1}$) adalah sebagai berikut.

$$\rho_{y\epsilon_1} = \sqrt{1 - r^2}$$

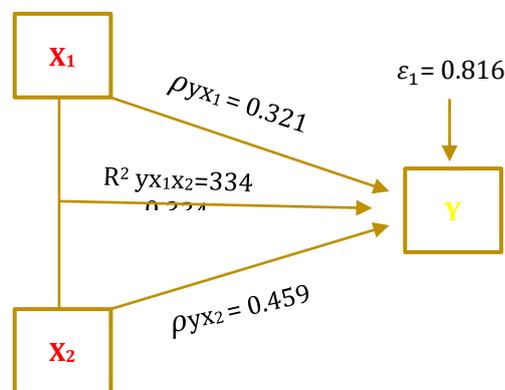
$$\rho_{y\epsilon_1} = \sqrt{1 - 0,334} = 0.816$$

$$\rho_{y\epsilon_1} = 0.816$$

Nilai *Standardized Coefficients* Beta pada tabel 4.8 *output coefficients* model-1 nilai disiplin kerja sebesar (0.321) dan lingkungan kerja fisik (0.459), selanjutnya dapat dimasukkan ke dalam rumus persamaan serta ditampilkan dalam bentuk gambar sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{y\epsilon_1}$$

$$= 0.321X_1 + 0.459X_2 + 0.816\epsilon_1$$



Gambar 3 Jalur Hubungan Kausal Empiris X_1 dan X_2 Terhadap Y

Koefisien Jalur Sub-Struktur 2

Tabel 5 Output Anova Model-2 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.257	3	306.086	23.522	.000 ^b
	Residual	728.727	56	13.013		
	Total	1646.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Mengacu pada tabel 5 *output* anova model-2 di atas diketahui nilai sig < 0.05 (0.000 < 0.05). Artinya disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji t (Parsial)

Tabel 6 Output Coefficient Model-2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.718	3.365		1.105	.274
Disiplin Kerja	.275	.080	.329	3.440	.001
Lingkungan Kerja Fisik	.272	.087	.319	3.123	.003
Etos Kerja	.336	.100	.367	3.374	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada *output coefficient* Model-2 tabel 6 menerangkan nilai Sig. dari masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Besaran nilai Sig. disiplin kerja adalah 0.001, untuk lingkungan kerja fisik diperoleh nilai Sig. yaitu 0.003, adapun nilai Sig. untuk etos kerja sebesar 0.00. Besaran nilai Sig. ketiga variabel bebas jika dibandingkan dengan taraf toleransi yang diberlakukan masih kurang dari 0.05, dengan begitu secara parsial disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada model-2. Oleh karena itu dapat diambil keputusan atas hipotesis penelitian yaitu dengan menolak Ho dan menerima Ha.

Koefisien Determinasi

Tabel 7 Output Summary Model-2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.534	3.607

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Mengacu pada tabel 7 maka dapat diketahui bahwa kontribusi variabel-variabel bebas pada model-2 (dua) yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan etos kerja adalah sebesar 0,558 atau 55,8% sedangkan sisahnya 44,2% adalah variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Menghitung Koefisien Jalur Persamaan Model-2

Nilai R^2 Z.Y.X₁.X₂ atau R_{square} dapat dilihat pada tabel 4.12 *output summary* model-2 didapat nilai R^2 (0,558). Sedangkan untuk mengetahui besaran koefisien jalur di luar model ($\rho_{z\epsilon 2}$) dapat dicari dengan rumus sebagai berikut.

$$\rho_{z\epsilon 2} = \sqrt{1 - r^2}$$

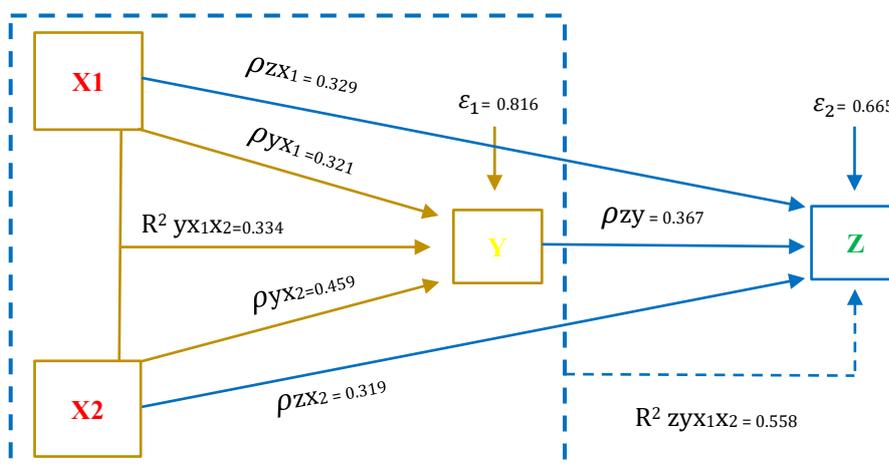
$$\rho_{z\epsilon 2} = \sqrt{1 - 0,558} = 0.665$$

$$\rho_{z\epsilon 2} = 0.665$$

Nilai *Standardized Coefficients* Beta pada tabel 4.11 *output coefficients* model-2 nilai disiplin kerja sebesar 0.329, lingkungan kerja fisik 0.319, dan etos kerja 0.367 selanjutnya nilai yang telah didapat dimasukkan ke dalam rumus persamaan serta ditampilkan dalam bentuk gambar sebagai berikut.

$$Y = \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{zx_2}X_2 + \rho_{zy}Y + \rho_{z\epsilon_2}$$

$$= 0.329X_1 + 0.319X_2 + 0.367Y + 0.665\epsilon_2$$



Gambar 4 Jalur Pengaruh Kausal Empiris X1, X2, dan Y terhadap Z

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada poin pembahasan selanjutnya dapat diterangkan koefisien analisis jalur yang mengacu pada hasil penelitian dengan uraian sebagai berikut.

1. Nilai pengaruh langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah sebesar 0,329.
2. Nilai pengaruh langsung disiplin kerja (X1) terhadap etos kerja (Y) adalah sebesar 0,321.
3. Nilai pengaruh langsung lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah sebesar 0,319.
4. Nilai pengaruh langsung lingkungan kerja fisik (X2) terhadap etos kerja (Y) adalah sebesar 0,459.
5. Nilai pengaruh langsung etos kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah sebesar 0,367.
6. Pengaruh variabel di luar model pada substruktur-1 adalah sebesar 0.816.
7. Pengaruh variabel di luar model pada substruktur-2 adalah sebesar 0.665.
8. Pengaruh X1 ke Z dan X1 terhadap Z Melalui Y
 $= 0,329 + (0,321 \times 0,367)$
 $= 0,329 + 0,118$
 $= 0,447$

Berdasarkan nilai tersebut maka total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja adalah 0,447.

9. Pengaruh X2 ke Z dan X2 Terhadap Z Melalui Y
 $= 0,319 + (0,459 \times 0,367)$
 $= 0,319 + 0,168$
 $= 0,487$

Berdasarkan nilai tersebut maka total pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja adalah 0,487.

10. Besaran koefisien determinasi model-1 disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja adalah 0,334
11. Besaran koefisien determinasi model-2 disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,558.

Untuk lebih mempermudah berikut ini rangkuman koefisien jalur baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), etos kerja (Y) dan kinerja pegawai (Z).

Tabel 8 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Kausal		Total
	Ke Z	Melalui Y	
X ₁ terhadap Z	0.329	-	0.329
	-	0.329 + (0.321 x 0.367)	0.447
X ₂ terhadap Z	0.319	-	0.319
	-	0.319 + (0.459 x 0.367)	0.487
X ₁ terhadap Y	0.321	-	0.321
X ₂ terhadap Y	0.459	-	0.459
R ² Y X ₁ X ₂	0.334	-	0.334
R ² Z Y X ₁ X ₂	0.558	-	0.558
ε ₁	0.816	-	0.816
ε ₂	0.665	-	0.665

Berikut adalah pembuktian atas hipotesis penelitian sesuai rumusan masalah untuk setiap substruktur pada model-1 serta model-2 penelitian.

1. Analisis Jalur Struktur Model-1

a. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap etos kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui pengaruh secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.284 > 3.16$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Dengan hasil uji tersebut dapat diambil kesimpulan di mana variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja, oleh karena itu keputusan atas hipotesis penelitian adalah H_a diterima dan H_o ditolak.

b. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap etos kerja

Hasil uji statistik secara parsial disiplin kerja terhadap etos kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.965 > 2.00$) dan $Sig < 0.05$ ($0.004 < 0.05$). Hasil tersebut mengartikan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap etos kerja. Oleh karena itu keputusan atas hipotesis penelitian adalah H_a diterima dan H_o ditolak.

c. Pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap etos kerja.

Hasil uji statistik secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.234 > 2.00$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, oleh karena itu H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Model Struktur 2

a. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui pengaruh secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.522 > 2.77$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Artinya disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu keputusan hipotesis adalah H_a diterima dan H_o ditolak.

b. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji statistik secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.440 > 2.00$) dan $Sig < 0.05$ ($0.001 < 0.05$). Artinya secara parsial

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan oleh karena itu H_a diterima dan H_o ditolak.

- c. Pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji statistik secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.123 > 2.00$) dan $Sig < 0.05$ ($0.003 < 0.05$). Hasil tersebut mengartikan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu keputusan atas hipotesis penelitian adalah H_a diterima dan H_o ditolak.

- d. Pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji statistik secara parsial etos kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.374 > 2.00$) dan $Sig < 0.05$ ($0.001 < 0.05$). Hasil tersebut mengartikan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu keputusan atas hipotesis penelitian adalah H_a diterima dan H_o ditolak.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka kesimpulan yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja terbukti positif dan signifikan. Dapat dibuktikan berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.965 > 2.00$) dan nilai $Sig < 0.05$ ($0.004 < 0.05$).
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja terbukti positif dan signifikan. Dapat dibuktikan berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.234 > 2.00$) dan nilai $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$).
3. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja terbukti positif dan signifikan. Dapat dibuktikan berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.284 > 3.16$) dan nilai $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$).
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan. Dapat dibuktikan berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.440 > 2.00$) dan $Sig < 0.05$ ($0.001 < 0.05$).
5. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan. Dapat dibuktikan berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.123 > 2.00$) dan $Sig < 0.05$ ($0.003 < 0.05$).
6. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan. Dapat dibuktikan berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.374 > 2.00$) dan $Sig < 0.05$ ($0.001 < 0.05$).
7. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan etos terhadap kinerja pegawai terbukti positif dan signifikan. Dapat dibuktikan berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.522 > 2.77$) dan $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi tentu besar manfaatnya baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Kesadaran mematuhi serta menjalankan semua aturan yang tumbuh dari dalam individu pegawai harus mampu ditunjukkan baik dalam sikap maupun perilaku keseharian. Artinya aturan tidak hanya dipahami tetapi dapat diimplementasikan dan hal tersebut dapat diwujudkan jika ada kontrol atau pengawasan yang baik dan juga sosialisasi dari setiap aturan serta sanksi yang telah ditetapkan.
2. Bagi pegawai suasana kerja yang tidak hanya nyaman tetapi juga menyenangkan ketika melaksanakan aktivitasnya menjadi hal yang sangat penting. Ketika pegawai berada di lingkungan kerja untuk dapat mendukung aktivitas baik secara langsung maupun tidak

langsung, dukungan sarana dan prasarana yang baik tentu akan sangat membantu pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Manajemen perlu mempertimbangkan perbaikan seperti pemugaran tata letak ruangan serta pencahayaan yang disesuaikan dengan luas ruangan agar pegawai dapat merasa nyaman ketika bekerja di kantor.

3. Setiap individu pegawai mempunyai karakter masing-masing untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Perilaku dari pegawai mau tidak mau harus sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di organisasi, untuk itu pegawai harus mengerti dan memahami serta dapat berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dengan membuat poster-poster atau bingkai yang menuliskan nilai-nilai organisasi, hal ini dapat dengan mudah dibaca dan setidaknya akan tertanam karena pegawai sering membacanya ketika berada di lingkungan kerja.
4. Pada pegawai yang masih belum mampu bekerja dengan performa yang maksimal dan menunjukkan keterampilan serta ide-ide, perlu mendapat perhatian para pimpinan untuk dapat memberikan kepercayaan penuh atau lebih kepada bawahan. Hal tersebut akan dapat memberikan pengaruh pada saat pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, pegawai atau bawahan akan terlihat lebih santai sehingga aktualisasi diri pegawai untuk dapat berkontribusi lebih kepada instansi dapat terlihat lebih nyata

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fajar, S. A., & Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. Yogyakarta: ANDI.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Undip.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M.S. (2018). *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, G.V., Nasir, M., & Setiawati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*. 1(2).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Kristiadi, Asmu'i, & Arifin, M. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional. Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(2), 24–38.
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *RELEVANCE: Journal of Management and Business*, 2(1), 217–226. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1523>
- Rastana, I.M.S., Mahayasa, I.G.A., & Premayani, N.W.Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1(3).
- Rumasukun, M. R., Akbar, M. A., Noch, M. Y., & Labo, I. A. (2019). Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur sipil negara pada badan pengelola keuangan dan asset daerah provinsi papua. *Human Resource Management Journal (HRMJ)*, 1(1), 34–44.
- Sani, A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 1–14.
- Sedarmayanti. (2017). *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryono, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PR. Gagak Hitam Bondowoso. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1(1).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indoensia*. 4(2).