Jurnal Mirai Manajemen Vol 7, No 1 (2022), *Pages **307 - 318***

ISSN : **2597 - 4084** Published By **STIE Amkop Makassar**

Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang)

Aulia Regita Firdausyi[1], Kasmari[2]

[1,2] Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta menjelaskan pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai yang berkerja di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang. Penelitian ini memiliki responden sebanyak 75 orang pegawai. Pengambil data menggunakan data primer dengan metode pengumpulan kuesioner. Semua pernyataan yang terdapat didalam kuesioner diukur menggunakan skala likert dengan 5 (lima) peringkat jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Data hasil jawaban responden kemudian diolah menggunakan program SPSS 21. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi.

Keywords: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

✉ Corresponding author :
Email Address : auliareg99@gmail.com

***Received** 12, Agustus 2021, **Accepted** 15, December 2021, **Published** 24, February 2022*

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

1. Pendahuluan

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif tenaga kerja meskipun alat – alat yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan sangat canggih sekalipun. Sehingga seuatu organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi yang dimiliki perusahaan namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Terwujudnya suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai yang memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini, membuat suatu organisasi akan selalu memperhatikan sebuah aset penting dalam suatu organisasi yaitu pegawai. Pernyataan ini didukung oleh (Yudianto et al., 2018) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan serta bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Setiap perusahaan ingin memastikan pegawainya bekerja dengan baik dan selalu dituntut bekerja secara maksimal yang akan memberikan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2014) menentukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: etos kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja dan faktor lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap atau perilaku yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Etos kerja sendiri berasal dari bahasa yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain, etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. (khasanah, 2004). Kurangnya etos kerja dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai standar karena pegawai tersebut tidak menyukai pekerjaannya. Selain itu kurangnya motivasi yang timbul dari diri sendiri maupun dari pemimpin akan mengakibatkan kurangnya etos kerja. Hasil penelitian Angraeni (2018) menyatakan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi yaitu dengan menaikkan prestasi kerja pegawainya dan memperhatikan lingkungan sekitar demi kelancaran dan kenyamanan proses bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan prestasi kinerja pegawai. Dari beberapa kondisi di atas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi perilaku para pegawai, hal ini dapat mengganggu semangat kerja dan konsentrasi pegawai yang mengakibatkan menurunya kualitas kerja pegawai. Menurut Ayahri (2002) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk pegawai, seperti

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

komputer, ruang ber-ac, kantin, pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan pegawai. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan pegawai. Umumnya pegawai menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dan betah dalam bekerja. Hasil peneliti Triastuti (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut peneliti Anisa (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja juga hal lain yang dapat mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja yaitu disiplin kerja. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Dalam kaitanya dengan pekerjaan, disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukan ketaatan pegawai. Apablia pegawai sudah terbiasa dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan terselesaikan dengan baik.

Kantor Badan Keuangan Daerah (BKUD) Kabupaten Semarang merupakan organisasi perangkat Dinas atau pelaksana pembinaan dan pelayanan penyelenggaraan pemerintah di bidang keuangan dan pajak. Tugas dalam pengelolaan keuangan yang meliputi pencatatan dan pertanggungjawaban penerimaan kas dan pengeluaran kas, serta aset/barang daerah. Hal ini tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang merupakan sumber daya manusia dan bersifat aktif bagi terciptanya tujuan organisasi. Dimana tujuan tersebut sudah ada di visi perusahaan yaitu terselenggaranya pengelolaan keuangan daerah yang efisien dan efektif berdaya guna dan berhasil guna, transparan dan akuntabel dalam rangka pelaksanaan pembangunan daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang didukung oleh aparatut pemerintah yang profesional.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang, terdapat pegawai yang sering tidak datang ke kantor. Data tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 yang merupakan data absensi pegawai kantor yang didapat peneliti dari bagian Kasubag Tata Usaha.

Tabel 1.Absensi Pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang

No	Jumlah Pegawai	Bulan	Tingkat Kehadiran				Keterangan					
			Hadir	%	Tidak Hadir	%	S	C	I	TK	TB	DL
1.	140	Januari	136	97%	4	3%			3			1
2.	140	Februari	135	96%	5	4%			5			
3.	140	Maret	132	94%	8	6%			1	1		6
4.	140	April	127	91%	13	10%		1	2	2		8
5.	140	Mei	122	87%	18	15%	3			1		11
6.	140	Juni	116	83%	24	21%	3	3				15

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

Sumber: Laporan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang, 2021

Berdasarkan tebel 1.1 di atas, dapat dilihat hasil rekapitulasi menunjukan rata – rata tingkat kehadiran pegawai kantor berdasarkan laporan badan keuangan daerah kabupaten semarang pada bulan Janurai – Juni 2021 diketahui terdapat jumlah kehadiran yang tidak stabil, dimana pada setiap bulanya tingkat kehadiran pegawai mengalami penurunan jumlah kehadiran pegawai. Tentu hal ini sangat mengggganggu proses kerja dikarenakan kekurangan orang untuk mengerjakan output yang sudah ditargetkan, dimana pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini tidak dapat terselesaikan dan tertunda dan proses kerja menjadi sedikit terlambat dan tidak sesuai jadwal yang sudah ditentukan.

Selain faktor di atas, Etos kerja juga mempengaruhi pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang dapat dilihat dari tingkat absensi bahwa tanggung jawab dari para pegawai rendah dapat dilihat dari seberapa sering pegawai tidak hadir ditempat kerja. Kemudian dari data tersebut etos kerja pegawai dapat dikatakana rendah ditunjuk dari hasil observasi di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabpuaten Semarang yang mana peneliti menemukan beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesioanal dalam bekerja. Adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh – sungguh, serta lebih banyak menggunakan waktunya untuk mengobrol sesama pegawai diwaktu bekerja.

Tanggung jawab pegawai untuk Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang masih rendah. Dilihat dari masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh – sungguh, ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pemimpin hal ini menunjukan kurangnya kesungguhan pegawai dalam bekerja.

Kejujuran pegawai masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer atau laptop, namun justru penglihatannya mengarah pada laman – laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak mood untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang disebabkan bahwa adanya bekerja untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita – cita yang diinginkan.

Adapula faktor lingkungan kerja dalam kantor berdasarkan observasi peneliti pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang masalah yang dihadapi mengenai lingkungan kerja secara tidak langsung adalah kurangnya fasilitas – fasilitas yang ada seperti mesin foto kopi dan peralatan yang lainnya, hal ini dapat menghambat kerja pegawai. Tempat informasi yang kurang tepat dan penjagaan yang kurang, tak hanya itu penataan ruang yang kurang tepat juga menghabat proses produktivitas kerja pegawai dimana tempat penyimpanan atau arsip dalam bentuk hartfile yang tidak tertata rapi dan justru terletak disetaip bagian sudut meja pegawai. Tidak hanya itu, dengan menciptakan dan memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta semangat untuk malakukan tugas dan kewajibannya. Sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawainya juga. hal ini dapat mempengaruhi nilai kinerja pegawai di Kantor.

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

Berdasarkan laporan dari Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang tahun 2020 penyebab menurunya kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang di indikasi dengan beberapa faktor diantaranya, yaitu:

Tabel 2. Hasil Penilain Sarana Kerja pegawai

No.	Faktor menurunya kinerja pegawai	Presentase
1.	Selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diselesaikan	25%
2	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di tempat kerja	15%
3.	selalu terbuka dan menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh	10%
4.	Dalam menerima pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin	15%
5.	Tidak memiliki pengalman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan	35%
	Total	100%

Sumber: Data Laporan Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang 2020

Hasil di atas menunjukan bahwa sebanyak 10 % penyebab menurunya kinerja pegawai karena selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh, sebanyak 15% menyatakan bahwa menurunya kinerja pegawai karena dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan, sebanyak 25% menyatakan bahwa menurunya kinerja pegawai karena selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diselesaikan, sebanyak 35% menyatakan bahwa menurunya lingkungan kerja pegawai karena tidak memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

H1: Etos Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Hasibuan, (2012) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi. Cara terwujudnya disiplin kerja dengan bersikap sadar atau memiliki norma – norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahawa:

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Nitisemito dalam Faida (2019), sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai.

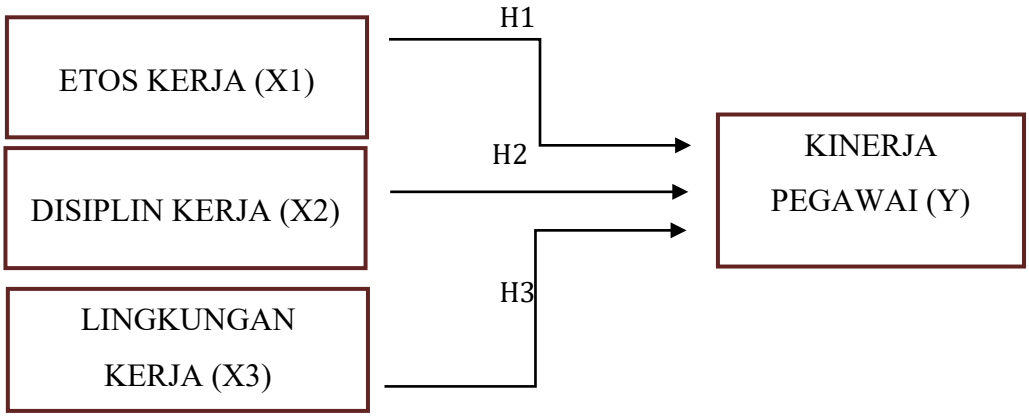
Hasil penelitian dari Triastuti (2018) dan Triastuti1 (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan hasil penelitian dari Tolo (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahawa:

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Metode, Data Dan Analisis

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu variabel etos kerja (H1), disiplin kerja (H2), lingkungan (H3), kinerja pegawai (Y) sehingga kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut :



Gambar 1 kerangka Pikir

Populasi dan Sampel

Penelitian ini memilih Kantor badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang sebagai tempat objek penelitian untuk melakukan pengujian mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yaitu etos kerja (H1), disiplin kerja (H2), lingkungan (H3), terhadap kinerja pegawai (Y).

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang sebanyak 140 orang.

Berdasarkan rumus teori Roscue, peneliti menentukan jumlah sampel yang digunkan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen, maka jumlah sampelnya adalah 3 X 25 = 75 responden , namun untuk menghindari kekurangan data atau kerusakan data maka diputuskan penelitian menggunakan jumlah sampel 85 sampel yang akan menjadi responden pada penelitian ini.

Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar penelitian memperoleh data

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis.dalam penelitian ini kuesioner diajukan kepada pegawai kantor Badan Keuangan daerah Kabupaten Semarang. Wawancara digunakan peneliti untuk mencari informasi dengan saling bertukar informasi untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi yang digunakan penelitian ini yang meliputi struktur organisasi.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert dimana skala pengukuran tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau kelompok sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004). Skala *likert* berisi 5 tingkat prefensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = sagat tidak setuju (STS)
2 = tidak setuju (TS)
3 = netral (N)
4 = setuju (S)
5 = sangat setuju (SS)

3. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0.792	X1.1	0.648	Valid
		X1.2	0.758	Valid
		X1.3	0.848	Valid
		X1.4	0.808	Valid
		X1.5	0.741	Valid
		X1.6	0.829	Valid
		X1.7	0.802	Valid
		X1.8	0.781	Valid
Displin Kerja (X2)	0.824	X2.1	0.615	Valid
		X2.2	0.85	Valid
		X2.3	0.745	Valid
		X2.4	0.854	Valid
		X2.5	0.442	Valid
		X2.6	0.475	Valid
		X2.7	0.921	Valid

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

		X2.8	0.537	Valid
		X2.9	0.83	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0.912	X3.1	0.401	Valid
		X3.2	0.741	Valid
		X3.3	0.625	Valid
		X3.4	0.828	Valid
		X3.5	0.815	Valid
		X3.6	0.893	Valid
		X3.7	0.799	Valid
		X3.8	0.812	Valid
		X3.9	0.785	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.84	Y.1	0.616	Valid
		Y.2	0.693	Valid
		Y.3	0.717	Valid
		Y.4	0.679	Valid
		Y.5	0.791	Valid
		Y.6	0.838	Valid
		Y.7	0.772	Valid
		Y.8	0.771	Valid
		Y.9	0.837	Valid
		Y.10	0.789	Valid
		Y.11	0.618	Valid
		Y.12	0.781	Valid
		Y.13	0.769	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator variabel dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

Etos Kerja (X1)	0.906	> 0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.875	> 0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.904	> 0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.932	> 0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari data tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,6 sehingga variabel etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan	Uji Model			Uji t		
	Adjusted R^2	F Hitung	Sig.	Beta	Sig.	Keterangan
Y= β1X1 + β2X2 + β3X3 + e	0,533	29,155	0,000			
X1 terhadap Y				0,160	0.048	H1 diterima
X2 terhadap Y				0,706	0,000	H2 diterima
X3 terhadap Y				0,177	0,029	H3 diterima

Penjelasan dari persamaan dari hasil tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$Y= \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$$

$$Y = 0,160\ X1 + 0,706\ X2 + 0,177\ X3 + e$$

Penjelasan dari persamaan diatas sebagai berikut :

1. β1: Koefisien regresi Etos Kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,166 dan nilai signifikansinya sebesar 0,048 (< 0,05). Artinya, jika semakin baik etos kerja maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai.
2. β2 : Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,706 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (< 0,05). Artinya, jika disiplin kerja semakin baik, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai.
3. β3: Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,177dan nilai signifikansinya sebesar 0,029 (< 0,05). Artinya, jika lingkungan kerja semakin baik, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai.

Hasil Uji Determinasi

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) nilai 0,552 x 100% = 55,2%, yang artinya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 55,2 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) dalam uji F sebesar 0,000 < 0,05, artinya dapat disimpulkan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simpltan mempengaruhi kinerja pegawai dan dinyatakan layak (Fit) untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan tabel 4 Pengujian dilakukan menggunakan sig < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika sig > 0,05 maka hipotesis ditolak.

1. **Etos kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap pengembangan kinerja pegawai**
   Berdasarkan tabel 4.14, besar nilai signifikansi 0,048 > 0,05 dan beta = 0.160 (positif). Artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis 1 diterima.
   .
2. **Disiplin kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap pengembangan kinerja pegawai**
   Berdasarkan tabel 4 besar nilai signifikansi 0,000 > 0,05 dan beta = 0.706 (positif). Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis 2 diterima.

3. **Lingkungan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap pengembangan kinerja pegawai.**
   Berdasarkan tabel 4.14, besar nilai signifikansi 0,029 > 0,05 dan beta = 0.177 (positif). Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

1. **Etos Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**
   Variabel etos kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,160. Artinya, semakin meningkat etos kerja, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang. Hasil uji t diketahui angka signifikansi dari pengaruh variabel loyalitas kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,048 < 0,05, artinya signifikan. Dengan demikian, maka H1 diterima artinya etos kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Keuangan Daerah Kabupaten Semarang.

2. **Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**
   Variabel kerjasama tim (X2) bernilai positif sebesar 0,706. Artinya, semakin meningkat disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang. Hasil uji t diketahui angka

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

signifikasi dari pengaruh variabel kerjasama tim (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000 < 0,05, artinya signifikan. Dengan demikian, maka H2 diterima.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kerjasama tim (X3) bernilai positif sebesar 0,171. Artinya, semakin meningkat lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang. Hasil uji t diketahui angka signifikasi dari pengaruh variabel kerjasama tim (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,029 < 0,05, artinya signifikan. Dengan demikian, maka H3 diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan antara lain : Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yaitu etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 55,2% kinerja, maka dalam penelitian kinerja selanjutnya perlu memasukkan variabel – variabel lain yang di teliti. Kuesioner bersifat tertutup sehingga tidak bisa melihat alasan karyawan memberikan pernyataan disetiap kuesioner, beberapa responden menolak mengisi kuesioner dengan alasan sibuk bekerja, dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terdapat respon atau jawaban yang tidak sesuai dengan kondisi responden, hal ini terjadi karena anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya, waktu yang digunakan dalam membagikan kuesioner sangat terbatas, karena kondisi pandemi Covid-19.

Referensi :

A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Agus Ahyari. 2002. Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFE.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariatdengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS.

Edisi 7. Semarang: PenerbitUniversitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS

21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan PenerbitUniversitas Diponegoro.

Ginting, D. (2016). Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ketiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan KeTiga belas. Jakarta : Bumi Aksara

Jansen Sinamo. (2014). Etos Kerja Profesional. Institut Dharma Mahardika. Jakarta

Khasanah, Uswatun, (2004). Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. Yogyakarta: Harapan Utama.

Miner, John B. 1988. Organizational Behaviour, Performance and Productivity (1st Edition) Random House Inc. USA.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Priansa, D. J. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo.

Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.

Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Deepublish.

Siregar, S. 2000. Sumber Daya Manusia (Konsep Universal EtosKerja). Jakarta:PT. Gramedia.

Sugiyono. (2012). "Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:
Alfabeta

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta

Sukardewi, Nyoman dkk. 2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura. Volume 4 Tahun 2013. Singaraja Indonesia: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.

Tasmara, Toto. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: GemaInsani Press.

Yudianto, P. N., Ardianto, Y. T., &Harsono. (2018). The Influence of The Working Environment , Safety And Occupational Health of The Employee Performance PT DarmaHenwaTbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan.

DOI : 10.37531/mirai.v7i1.1516