

BAB II.

LANDASAN TEORI

2.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Goal- Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kinerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. (Ni Kadek Rika Putri Rahayu, 2022). Variabel disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja sesuai waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat, dan menunjukkan tanggung jawab yang konsisten, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja (Kadarisman, 2022).

Etos kerja merupakan sikap dan pandangan seseorang terhadap kerja yang mencerminkan semangat, dedikasi, dan integritas dalam menjalankan tugas. Etos kerja yang tinggi membuat pegawai lebih termotivasi, inovatif, dan memiliki orientasi pada hasil. Hal ini berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan. Menurut Anoraga (2021), etos kerja sangat penting karena membentuk budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab dalam organisasi.

Lingkungan kerja juga memiliki peran vital dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif—baik dari aspek fisik (seperti pencahayaan, suhu, kebersihan) maupun nonfisik (seperti hubungan interpersonal, kepemimpinan, dan budaya kerja)—akan menciptakan kenyamanan dan rasa aman bagi pegawai, sehingga meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja. As'ad (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, ketiga variabel ini—disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja—saling melengkapi dan membentuk fondasi yang kuat bagi peningkatan kinerja pegawai. Studi empiris menunjukkan bahwa kombinasi variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan

terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi yang tinggi, menandakan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal kerja (Management Studies and Entrepreneurship Journal, 2024). Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara menyeluruh dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketataan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner (2021) tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin ini tidak hanya mencakup ketataan terhadap peraturan tertulis, tetapi juga terhadap nilai-nilai dan etika kerja yang berlaku secara umum dalam lingkungan kerja.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhi kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sangsi bagi pelanggarnya.

Rivai (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Robbins (2021) menyatakan terdapat tiga aspek disiplin kerja antara lain: Disiplin waktu, disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketataan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

1. Disiplin peraturan, Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari

- karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketataan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
2. Disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

Sondang P. Siagian (2020: 304) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

a. *Pendisiplinan Preventif.*

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para Pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para Pegawai berperilaku negatif.

b. *Pendisiplinan Korektif.*

Jika ada Pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung Pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Simamora (2021 : 610) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri Pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.”

Syafri Mangkuprawira (2021:122) mendefinisikan Disiplin kerja adalah sifat seseorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Pegawai atau Organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson (2002 :314) bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja.

Widjaja (2021:29) Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau Organisasi dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini, disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.: “Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.2.1. Indikator indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner (2021: 72), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketataan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin Peraturan dan Berpakaian

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketataan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3) Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang Pegawai.

Hasibuan (2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan, mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi

kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.
3. Balas Jasa, mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
6. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
7. Sangsi, Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja. Artinya makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka makin tinggi pula hasil kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang pegawai maka makin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa

faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau Organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sutrisno, (2021) Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Dalam mengukur variable disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Bedjo Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran,

merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

4. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

Sinambela (2020:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam Syahyuni (2021) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2020:30) bahwa, disiplin kerja ialah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.Terdapat beberapa indikator penentu disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2020:1817), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu:

1. Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.3 Etos Kerja

Istilah Inggris ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja, hal mana dikatakan oleh Anoraga (2021: 29) bahwa secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia

2. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan
3. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal
4. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk pengembangan diri
5. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Menurut Chong dan Tai dalam Wirawan (2021:119) bahwa etos kerja sebagai mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.

Sinamo (2021:169) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedasaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Setiap orang ingin meraih suatu kesuksesan dan keberhasilan, maka dirumuskan menjadi sebuah roh keberhasilan yang artinya sebagai roh kehidupan yang dianugerahkan Tuhan kepada manusia supaya manusia hidup sepenuh-penuhnya, tumbuh sesehat-sehatnya, berkembang sebaik-baiknya dan berhasil setinggi-tingginya. Roh keberhasilan adalah juga roh yang menghidupi organisasi. Jika roh ini pamit, maka runtuhlah organisasi tersebut. Artinya roh keberhasilan ini memiliki elemen-elemen atau aspek yang ada didalamnya, jika satu aspek saja yang hilang maka runtuhlah roh keberhasilan itu sehingga menjadi tidak sempurna.

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Berdasarkan pengertian etos kerja di atas, maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula Etos Kerjamereka.

Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Mathis & Jackson, (2021: 261) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Tentu saja organisasi mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

2.3.1. Dimensi Etos Kerja

Penerapan etos kerja ditempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (froud). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja dari pada hasil kerja seseorang.

Menurut Siregar dalam Octarina (2021:98), usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, di antaranya:

- a. Kesadaran: keadaan mengerti akan pekerjaannya.
- b. Semangat: keinginan untuk bekerja.
- c. Kemauan: apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- d. Komitmen: perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
- e. Inisiatif: usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
- f. Produktif: banyak menghasilkan sesuati bagi perusahaan/organisasi.
- g. Peningkatan: proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.
- h. Wawasan: konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

Menurut Anoraga (2021:83) ada tujuh faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu :

- a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran

b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c) Sosial dan politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d) Kondisi lingkungan atau Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi

f) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan etos kerja bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g) Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu Budaya Kerja. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

2.3.2. Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2021:173), ada delapan etos kerja, yaitu :

1. Kerja adalah rahmat

Etos kerja pertama adalah percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat, dan karena itu harus disyukuri paling sedikit karena 5 (lima) alasan :

- a. Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan. Lewat pekerjaan Tuhan memelihara manusia. Dengan upah yang diterima pegawai dapat menyediakan sandang, pangan untuk keluarganya.
- b. Pegawai selain menerima upah finansial juga menerima banyak faktor plus, misalnya jabatan, fasilitas, berbagai tunjangan dan kemudahan.
- c. Talenta yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- d. Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan.
- e. Di dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam sebuah jaringan antar manusia yang fungsional, hirarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi, korps, dan komunitas.

2. Kerja adalah amanah

Etos amanah lahir dari proses dialektika dan refleksi batin tatkala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk di lapangan yang diperhadapkan dengan tuntutan moral dan idealisme di pihak lain. Dalam proses ini terjadi penyentakan-penyentakan perasaan, kejutan-kejutan kejiwaan, dan pencerahan-pencerahan batin yang kemudian mentransformasikan kesadaran manusia ke tingkat yang lebih tinggi dan selanjutnya melahirkan etos amanah. Dari kesadaran amanah ini lahirlah kewajiban moral yaitu tanggungjawab yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan kuat untuk :

- a. Bekerja sesuai dengan job description dan mencapai target-target kerja yang ditetapkan.
- b. Tidak menyalahgunakan fasilitas organisasi

- c. Tidak membuat dan mendistribusikan laporan fiktif.
- d. Tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi
- e. Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja sebagai panggilan adalah sebuah konsep yang sangat tua. Dalam tradisi Hinduisme dan Buddhism konsep panggilan ini disebut dharma, yaitu panggilan suci, kewajiban suci, tugas sakral untuk mengerjakan sesuatu. Tujuan panggilan yang terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas :

- a. Setiap orang lahir ke dunia dengan panggilan khusus, yang dilakukan oleh setiap orang terutama melalui pekerjaannya.
- b. Agar panggilan berhasil terselesaikan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran, dan tenaga.
- c. Integritas adalah komitmen, janji yang harus ditepati, untuk menunaikan dharma hingga tuntas, tidak pura-pura lupa pada tugas atau ingkar pada tanggungjawab.
- d. Integritas berarti memenuhi tuntutan dharma dan profesi dengan segenap hati, segenap pikiran, dan segenap tenaga secara total, utuh, dan menyeluruh.
- e. Integritas berarti bersikap jujur kepada diri sendiri dan berkehendak baik, tidak memanipulasi, tetapi mengutamakan kejujuran dalam berkarya.
- f. Integritas berarti bersikap sesuai tuntutan nurani, memenuhi panggilan hati untuk bertindak dan berbuat yang benar dengan mengikuti aturan dan prinsip sehingga bebas dari konflik kepentingan.

4. Kerja adalah aktualisasi

Aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani dapat terlaksana melalui pekerjaan, karena bekerja adalah penggerahan energi biologis, psikologis, dan spiritual yang selain membentuk karakter dan kompetensi manusia. Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia biasa bekerja keras dan selalu tuntas :

- a. Tak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras.
- b. Kerja keras tak lain adalah melangkah satu demi satu secara teratur menuju impian yang diidamkan.
- c. Jangan berkecil hati karena menjumpai halangan, karena bahkan batu penghalang pun bisa menjadi batu loncatan menuju keberhasilan.
- d. Manusia tak akan pernah memperoleh sesuatu yang besar kecuali ia mencobanya dengan kerja keras penuh semangat.

e. Janganlah menangisi kegagalan, mulailah sekali lagi

5. Kerja adalah ibadah

Kerja itu ibadah, yang intinya adalah tindakan memberi atau membaktikan harta, waktu, hati, dan pikiran . Melalui pekerjaan, manusia dapat memiliki kepribadian, karakter, dan mental yang berkembang, dapat memperkaya hubungan silaturahmi yang saling mengasihi dan menyayangi, membangun rasa kesatuan antar manusia, menghasilkan kemakmuran, kesejahteraan dan kebahagiaan.

6. Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesukaan dan gairah kerja bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistik, dan interaktif. Aktivitas seni menuntut penggunaan potensi kreatif dalam diri manusia, baik untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja yang timbul maupun untuk menggagas hal-hal baru. Pekerjaan yang dihayati sebagai seni terutama terlihat dari kemampuan manusia berpikir tertib, sistematik, dan konseptual, kreatif memecahkan masalah, imajinatif menemukan solusi, inovatif mengimplementasikannya, dan cerdas saat menjual.

7. Kerja adalah kehormatan

Kerja sebagai kehormatan memiliki sejumlah dimensi yang sangat kaya, yaitu :

- a. Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan pegawai sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
- b. Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi-prestasi yang diraihnya.
- c. Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebijakan.
- d. Secara finansial, pekerjaan memampukan manusia menjadi mandiri secara ekonomis.
- e. Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku etis dan menjauhi perilaku nista.
- f. Secara personal, jika pengertian moral di atas dapat dipenuhi, maka kehormatan juga bermakna ketepercayaan (trustworthiness) yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan.
- g. Secara profesional, kehormatan berarti prestasi unggul (superior performance).

8. Kerja adalah pelayanan

Tujuan pelayanan yang terpenting adalah agar manusia selalu bekerja paripurna dengan tetap rendah hati. Di dunia bisnis, melayani adalah ikhtiar tiada henti untuk memuaskan pelanggan dengan menyajikan karya-karya yang mengesankan dan produk-produk unggulan. Apabila

semua orang bekerja sesuai dengan hakikat profesi dan pekerjaannya, melayani dengan sempurna penuh kerendahan hati, maka setiap orang, dan pada gilirannya seluruh masyarakat, akan bergerak ke tingkat kemuliaan yang lebih tinggi.

2.4. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Nitisemito (2023:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memperaninya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan menurut As'ad (2023:174) adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang memperaninya individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Fraser dalam Robbins (2021: 209) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai.

Menurut Tohardi (2023:136), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam perannya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Anoraga (2023:79) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berperan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa peran yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai/pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Dengan berdasarkan teori-teori lingkungan kerja tersebut di atas dapat diuraikan bahwa

definisi konseptual lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat memPerani kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan memPerani optimalisasi hasil yang diperoleh dan berPeran juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

2.4.1. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2021:217) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memPerani pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berPeran terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

- b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

- c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

- d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat menganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk

keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berperan terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa memPerani perilaku pegawai, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Frasser Dalam Robbins, (2021:211) adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan fisik. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu dari molekul (faktor-faktor fisik) yang ada di sekitar pekerja yang dianggap perlu dan dapat memPerani dalam pelaksanaan kerja. Lingkungan fisik, meliputi:

- a) Peralatan kerja

Alat dan bahan yang tersedia merupakan komponen yang sangat menunjang dalam aktivitas pekerjaan. Peralatan kerja (fasilitas) yang masih layak pakai, misalnya: kendaraan operasional, komputer, mesin produksi, akan memudahkan pekerjaan pegawai.

- b) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangat diperlukan. Sirkulasi udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai, dan sebaliknya, jika sirkulasi udara tidak lancar, terutama jika ruangan penuh dengan pegawai, maka pegawai akan merasakan pengap dan sesak. Akibatnya akan sangat memPerani pekerjaan pegawai.

- c) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas, pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Penerangan dalam bekerja tidak hanya bersumber pada penerangan listrik, tetapi penerangan sinar matahari juga sangat diperlukan.

- d) Tingkat kebisingan

Kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan, akibatnya akan menimbulkan kerugian.

e) Pewarnaan

Pewarnaan berhubungan dengan kejiwaan seseorang. Warna dapat memperanai semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas termasuk pewarnaan mesin-mesin, pewarnaan peralatan, pewarnaan seragam, juga perlu mendapat perhatian.

f) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang, sehingga dapat memperanai seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih berdisiplin. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat pegawai bekerja, tetapi jauh lebih luas, misalnya: kebersihan kamar mandi, konstruksi gedung yang memudahkan untuk membersihkannya (seperti: lantai keramik).

g) Tata ruang kerja

Tata ruang kerja merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang tersebut. Penyusunan alat-alat kerja pada letak yang tepat dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja, antara lain: perlu memperhatikan jarak terpendek (efisiensi), perlu memperhatikan rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian tugas, menggunakan sepenuhnya ruangan yang ada dan dapat diubah atau disusun kembali.

2) Lingkungan psikososial (non fisik).

Lingkungan psikososial merupakan keseluruhan fenomena (peristiwa, situasi, atau kondisi) yang secara potensial memperanai pekerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Lingkungan psikososial meliputi:

a) Kebutuhan pegawai

Kebutuhan pegawai meliputi imbalan, prestasi kerja dan adanya pengakuan dari pihak organisasi atas hasil kerja.

b) Norma kerja kelompok

Norma kerja kelompok meliputi prosedur dan pedoman yang memuat norma standar atau sasaran kerja yang dilakukan dalam kelompok.

c) Peran dan sikap pegawai

Pegawai sebagai seorang pekerja mempunyai sikap dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diembannya dan hal tersebut akan memPerani perilaku. Besarnya tugas-tugas yang diberikan pada pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan akademik, juga seimbang antara pegawai satu dengan yang lain.

d) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja menyangkut hubungan diantara pegawai itu sendiri serta kerja sama diantara pegawai. Hubungan pegawai akan menentukan tingkat produktivitas kerja dari pegawai tersebut. Hubungan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

e) Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan menyangkut hubungan pegawai dan atasan dalam berkomunikasi serta kebijaksanaan atasan. Hal ini juga menyangkut perhatian dari atasan yang cukup, sehingga akan dapat mendorong terciptanya hubungan pegawai yang serasi.

Komponen-komponen dari lingkungan kerja kebanyakan menurut Moekijat (2023:144) adalah:

- 1) Penerangan,
- 2) Warna,
- 3) Udara,
- 4) Suasana,
- 5) Tata ruang kantor.

Sedangkan menurut Nitisemito (2023:184) faktor-faktor yang memPerani lingkungan kerja:

- 1) Pewarnaan,
- 2) Kebersihan,
- 3) Pertukaran udara,
- 4) Penerangan,
- 5) Keamanan,
- 6) Kebisingan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal.

2.5. Kinerja Pegawai

Menurut Mas'ud (2022), Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak hanya diukur dari seberapa banyak atau cepat seseorang menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga dari seberapa efektif dan efisien pekerjaan tersebut dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Robbins (2020:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2021:28) menyebutkan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2020:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan Perilaku Kerja. Perilaku Kerja PNS adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) terdiri dari beberapa Indikator Kinerja Individu (IKU) untuk penilaian kinerja PNS. Yang dimaksud dengan Indikator Kinerja Individu (IKU) adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki aturan tersendiri untuk mengukur kinerjanya. Aturan untuk mengukur kinerja PNS adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2022 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN telah ditetapkan pada 26 April 2022.

Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Menurut aturan terbaru, ada dua aspek penilaian kinerja PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan penilaian terhadap perilaku

kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu. PP No. 30 Tahun 2022 memberikan kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan. Prinsipnya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. SKP itu pada dasarnya memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2022 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
 - 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

2.5.1. Indikator indikator Penilaian Kerja

Adapun penilaian kinerja pegawai menurut Mas'ud (2022:44) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Menurut Gibson dalam Rivai (2020:93) berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan komunikasi internal .

Pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Menurut Sedarmayanti (2020:97) ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Simamora, (2020:146) berpendapat penilaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta komunikasi internal kinerja individu secara berkelanjutan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai.

Menurut Simamora (2020:148) Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Manfaat dari penilaian kinerja sendiri dapat dilihat melalui dua segi yaitu:

1. Segi administratif, yaitu:
 - a. Sebagai dasar membuat keputusan promosi, pemberhentian, dan mutasi
 - b. Sebagai alat menetapkan kebutuhan pelatihan
 - c. Sebagai kriteria dalam seleksi dan penempatan
 - d. Dasar penilaian manfaat pelatihan
 - e. Dasar penilaian efisiensi dan produktivitas
 - f. Metode administrasi penggajian
2. Segi pengembangan pegawai, yaitu:
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kelemahan pegawai
 - b. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - c. Alat untuk meningkatkan komunikasi internal pegawai
 - d. Alat untuk mendorong pemimpin melakukan pengamatan terhadap perilaku setiap bawahannya, untuk kemudian dikenali kebutuhan pelatihannya
 - e. Alat untuk menunjukkan kekurangan masa lalu dan menambah kekuatan pegawai di masa yang akan datang.

Menurut Dessler (2020:31) ada lima faktor dalam penilaian kinerja:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akuisisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas Pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat ditentukan definisi konseptual kinerja, yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai yang bekerja dalam periode waktu tertentu dengan memperlihatkan hasil kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang keterpengaruhannya promosi jabatan dan etos kerja terhadap kinerja dijadikan tolok ukur dalam menganalisis pada penelitian ini. Adapun penelitian dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

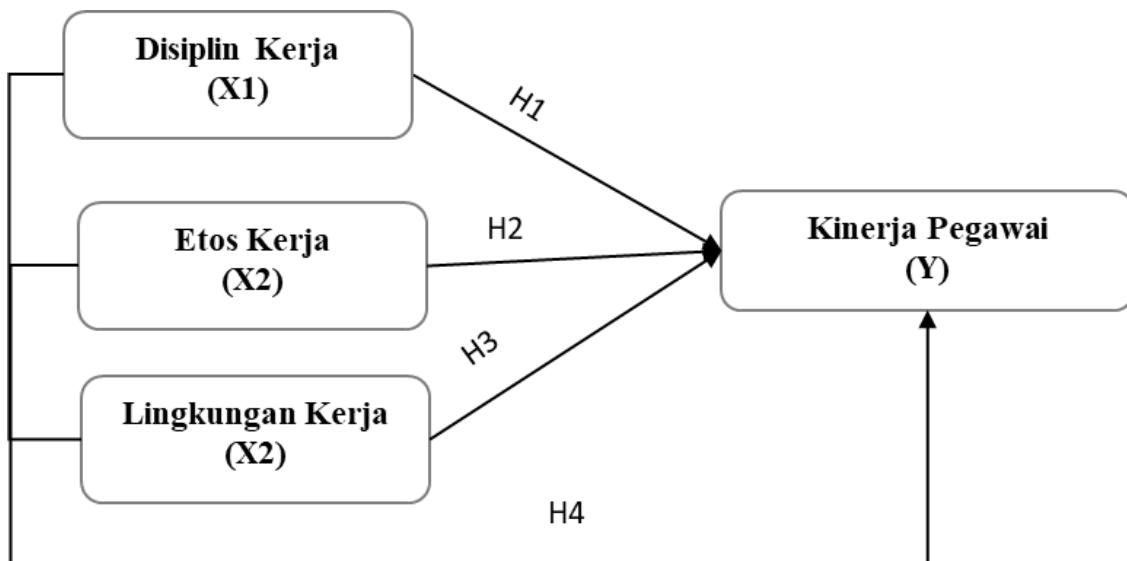
Judul	Peneliti	Sumber	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu	AK Yohanson, Lukmanul Hakim 2021	GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting	Sedangkan Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.
Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Motivasi, Pemberdayaan & Lingkungan Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung)	WR Lestari 2022	<i>Journal article // Jurnal Manajemen dan Keuangan Darmajaya</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, pemberdayaan dan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja organisasi. Tingkat pengaruh secara simultan dalam kinerja organisasi adalah 0,66 (66%).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Timur Di Bandar Lampung	Davi Refaldo, dkk	Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol.01, No.02, 2022	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Timur” diterima.
Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Pada Stasiun Besar C Kediri	Saddam Nur A; Andi Artono; Siti Wahyuni	JIMEK – Volume 1 Nomor 2 Desember 2021 E-ISSN : 2621-2374	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Variabel etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi pada Stasiun Besar C Kediri.
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang Iii Ogan Komering Ulu Timur	Mardani	Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 4 No. 3, 2022	Terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur.
Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	Ahmad Herwanto, Refi Arioen	Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis 2022	Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja, terdapat berpengaruh disiplin terhadap Kinerja. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ” lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Lampung
Pengaruh Lingkungan		Seminar Nasional	Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada

Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (Akap Pp) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung	Leo Fuaddusofa, Lukmanul Hakim	Hasil Penelitian dan Pengabdian 2020 IBI DARMAJA YA Bandar Lampung, 26 Agustus 2020	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,978 atau 97,8 persen terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan Umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,852 atau 85,2 persen terhadap Kinerja Karywan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,982 atau 98,2 persen terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo	Yulia Aniasari, Retno Wulansari	Jurnal PERKUSI Volume 1, Nomor 2, April 2021	Terdapat Pengaruh Positif Antara Variabel Disiplin Kerja (X) Terhadap Variabel Kinerja (Y). penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.

2.7 Kerangka Pikir

Paradigma yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian tergambar pada suatu kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini penulis akan membuktikan keterpengaruhannya variable motivasi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uraian pada kajian teori dan kajian pustaka, maka kerangka pikir pada penelitian ini tergambar pada diagram di bawah ini.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.8 Hipotesis

2.8.1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku dan norma-norma sosial yang ada dalam organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Penelitian oleh Sutrisno (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih tepat waktu, konsisten, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tanggung jawab. Penelitian oleh Kurniawan et al. (2022) menemukan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin tinggi menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan, terutama pada aspek efisiensi dan kualitas kerja. Hal serupa juga ditunjukkan oleh Ali & Simamora (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi prediktor penting dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam mencapai target organisasi. Dengan demikian, hipotesis dapat dirumuskan: “Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.” Selain itu Disiplin kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga memperkuat faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja dalam mendukung kinerja pegawai. Studi oleh Kirana & Sriathi (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja bersama dengan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan performa karyawan secara signifikan di perusahaan manufaktur. Demikian pula, Hakim et al. (2021) menekankan bahwa semakin konsisten pegawai menjaga kedisiplinan, semakin optimal kinerja yang dicapai walaupun faktor eksternal berfluktuasi. Dari temuan ini dapat dikembangkan hipotesis: “Disiplin kerja berperan sebagai faktor penguatan yang meningkatkan pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai.”

H1: Terdapat Pengaruh Disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.8.2. Etos kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Anoraga (2021), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi kekuatan pendorong bagi seseorang dalam bekerja secara optimal. Penelitian oleh Sembiring dan Sihombing (2020) juga menyimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik etos kerja seseorang, maka semakin baik pula hasil kinerjanya. Etos kerja yang tinggi ditunjukkan melalui kedisiplinan, kejujuran, kerja keras, dan semangat untuk mencapai hasil terbaik. Etos kerja yang tinggi mencerminkan

komitmen, kedisiplinan, serta tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Penelitian oleh Santanu (2024) menemukan bahwa pegawai dengan etos kerja yang baik menunjukkan performa yang lebih optimal dalam penyelesaian tugas di lingkungan instansi pemerintah. Hasil serupa ditunjukkan oleh Hasibuan & Azmy (2022) yang menegaskan bahwa etos kerja yang kuat mampu meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan layanan teknologi, terutama bila dipadukan dengan budaya organisasi yang mendukung. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah: “Semakin tinggi etos kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.” selain itu etos kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga berperan sebagai variabel yang memperkuat faktor lain seperti motivasi dan pelatihan dalam mendukung performa pegawai.

Penelitian oleh Setiawan et al. (2021) menunjukkan bahwa etos kerja, bila didukung dengan pelatihan yang memadai, mampu meningkatkan kualitas layanan dan kinerja pegawai di sektor telekomunikasi. Demikian pula, Juliati (2021) menekankan bahwa etos kerja bersama dengan budaya organisasi dan disiplin memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis dapat dikembangkan sebagai: “Etos kerja menjadi faktor fundamental yang tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga memperkuat pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai.”.

H2: Terdapat pengaruh etos kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.8.3. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman, mendukung pelaksanaan tugas, serta memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Susanti dan Firmansyah (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama melalui peningkatan kenyamanan dan interaksi sosial yang sehat di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai selama mereka menjalankan tugasnya, baik berupa kondisi fisik (ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, kebersihan) maupun non-fisik (hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan). Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta dilengkapi dengan fasilitas memadai mampu menciptakan suasana kerja kondusif yang mendorong pegawai lebih disiplin, termotivasi, dan produktif.

Penelitian oleh Putri & Ekowati (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, bahkan melalui mediasi disiplin kerja yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, hipotesis dapat dirumuskan: “Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.” Selain itu, lingkungan kerja juga tidak hanya memberikan dampak langsung, tetapi berperan sebagai faktor penting yang memengaruhi aspek lain seperti kepuasan kerja dan motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Studi Putri & Ekowati (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja, artinya semakin kondusif lingkungan kerja, semakin besar peluang terbentuknya disiplin dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang dapat dikembangkan adalah: “Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga melalui peran mediasi disiplin kerja.”

H3: Terdapat Pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

2.8.4. Disiplin kerja, Etos Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Rivai (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat manajerial yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Disiplin kerja merupakan tingkat ketataan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, dengan hasil yang optimal.

Menurut Anoraga (2021), etos kerja berperan sebagai pendorong motivasi intrinsik pegawai dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas kinerja. Etos kerja adalah sikap, semangat, dan keyakinan seseorang terhadap nilai-nilai positif dalam bekerja seperti tanggung jawab, kerja keras, kejujuran, dan dedikasi. Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung lebih produktif dan berorientasi pada hasil. As'ad (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun psikologis akan meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja.

Disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi: disiplin kerja membentuk keteraturan dalam melaksanakan tugas, etos kerja mendorong semangat dan komitmen untuk mencapai hasil terbaik, sedangkan lingkungan kerja menciptakan suasana

kondusif yang mendukung produktivitas. Penelitian oleh Mubarak et al. (2020) pada Dinas Pendidikan Aceh menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, jika ketiga faktor ini diterapkan secara simultan, maka kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Selain itu pengaruh disiplin, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui mediasi motivasi kerja. Hasil penelitian Mukhlis & Djamil (2020) menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut memperkuat motivasi pegawai, yang kemudian berkontribusi pada pencapaian target organisasi. Dengan demikian, hipotesis ini menyatakan bahwa disiplin, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dapat menjadi pilar utama yang memengaruhi peningkatan kinerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi.

H4: Terdapat Pengaruh Disiplin kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara Bersama sama terhadap kinerja pega