

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(PADA PT. PAKIS LOGAM PERKASA INDONESIA)**

SKRIPSI



Oleh:

Efrinando Rizki Aziz Nugroho

NIM: 210501110175

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(PADA PT. PAKIS LOGAM PERKASA INDONESIA)**

SKRIPSI



Oleh:

Efrinando Rizki Aziz Nugroho

NIM: 210501110175

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI (PADA PT. PAKIS LOGAM PERKASA
INDONESIA)**

Oleh

Efrinando Rizki Aziz Nugroho

NIM : 210501110175

Telah Disetujui Pada Tanggal 28 Mei 2025

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI (PADA PT. PAKIS LOGAM PERKASA
INDONESIA)**

SKRIPSI

Oleh

EFRINANDO RIZKI AZIZ NUGROHO

NIM : 210501110175

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

2 Anggota Penguji

Dr. Romi Fasliah, S.Pd.I., M.Si

NIP. 197612212023211002

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Efrinando Rizki Aziz Nugroho
NIM : 210501110175
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri,

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 November 2025

Hormat Saya



Efrinando Rizki Aziz Nugroho

LEMBAR PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas ridho dan rahmat-Nya yang telah memberikan kemudahan serta kekuatan kepada saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini saya persembahkan kepada berbagai pihak yang telah mendukung, memberi semangat dan motivasi untuk tetap berjuang sampai saya berhasil menyelesaikan Pendidikan dan meraih gelar sarjana ini. Terkhusus orang tua saya, Bapak Triono dan Ibu Sulistiani yang telah memberikan dukungan secara moril dan materil dalam menyelesaikan pendidikan. Insyaallah ilmu yang saya dapatkan selama menempuh pendidikan dapat saya amalkan dengan sebaik baiknya. Selain itu, terima kasih kepada keluarga besar saya yang juga memberikan motivasi kepada saya untuk menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih juga kepada teman teman saya yang juga mendukung dan menghibur saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO

” Manungsa wewenang ngudi, purbo waseso ing astaning gusti ”

(Ranggawarsita)

” Fokuslah akan tujuanmu dan mulailah dengan niat yang suci”

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Pada PT Pakis Logam Perkasa Indonesia)” sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari masa kegelapan menuju jalan yang diridhai Allah, yaitu agama Islam. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua penulis, Bapak Triono dan Ibu Sulistiani, yang senantiasa memanjatkan doa, memberikan dukungan penuh, serta menjadi sumber motivasi dan kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan studi dan penyusunan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Setiani, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak Panji Purbo Waseso selaku Direktur Utama PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia.
8. Seluruh karyawan PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia yang telah berkontribusi dalam membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Sahabat saya Ardi, Rere, Bayu, dan Dimas yang sudah mendukung penuh proses penyelesaian skripsi ini
10. Seseorang yang telah memberi semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat KKM Gasek dan yang selalu memberikan dukungan dan lawakan kepada penulis.
12. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, baik dukungan moral, semangat dan doa yang diberikan.

Penulis telah mengupayakan yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini, namun menyadari masih terdapat berbagai ketidak sempurnaan di dalamnya. Untuk itu, penulis terbuka dan sangat menghargai masukan berupa kritik dan saran konstruktif dari pembaca guna penyempurnaan karya ini. Penulis berharap skripsi

ini dapat berkontribusi positif bagi pembaca, pihak terkait, dan terutama dalam kemajuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Malang, 10 Juni 2025

Efrinando Rizki Aziz Nugroho

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
المستخلص.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Kajian Teori	18
2.2.1 Etos Kerja.....	18
2.2.2 Disiplin Kerja	26
2.2.3 Motivasi Kerja.....	33
2.2.4 Kinerja Karyawan	36
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	46
2.3.1 Pengaruh Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai	46
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	47
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	48

2.3.4	Motivasi Kerja memediasi pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan	49
2.3.5	Motivasi Kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	50
2.4	Kerangka Konseptual	51
2.5	Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		53
3.1	Jenis dan Metode Penelitian	53
3.2	Lokasi Penelitian	53
3.3	Populasi dan Sampel	54
3.4	Teknik Pengambilan sampel	54
3.5	Data dan Jenis Data	55
3.5.1	Data Primer	55
3.5.2	Data Sekunder	56
3.6	Skala Pengukuran	56
3.7	Teknik Pengumpulan Data	57
3.8	Variabel Penelitian	57
3.8.1	Variabel Dependen	57
3.8.2	Variabel Independen	57
3.8.3	Variabel Intervening (Variabel Mediasi)	58
3.9	Analisis Data	60
3.9.1	Uji Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	61
3.9.2	Uji Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	62
3.10	Uji Hipotesis	64
3.10.1	Direct effect	64
3.10.2	Indirect effect	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		66
4.1	Objek Penelitian	66
4.1.1	Sejarah PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia	66
4.1.2	Visi dan Misi PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia	67
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Pakis Logam Indonesia	68
4.2	Distribusi Karakteristik Responden	68
4.3	Distribusi Jawaban Responden	69

4.3.1	Variabel Etos Kerja	69
4.3.2	Variabel Disiplin Kerja	70
4.3.3	Variabel Motivasi Kerja	71
4.3.4	Variabel Kinerja	72
4.4	Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	74
4.4.1	Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	74
4.4.2	Analisis Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)	83
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	89
4.5.1	Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	89
4.5.2	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	90
4.5.3	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92
4.5.4	Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Oleh Motivasi Kerja ...	94
4.5.5	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Oleh Motivasi Kerja	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		97
5.1	Kesimpulan	97
5.2	Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....		100
LAMPIRAN-LAMPIRAN		108

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data Kehadiran Karyawan PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia tahun 2024.	6
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia	68
Gambar 4.2 Hasil Bootstrapping Pertama.....	74
Gambar 4.3 Hasil Bootstrapping kedua	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 2.2 Persamaan & Perbedaan.....	11
Tabel 3.1 Skala Likert	56
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	68
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja.....	69
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	71
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	72
Tabel 4.6 Loading Factor	75
Tabel 4.7 Loading Factor	77
Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE)	78
Tabel 4.9 Cross Loading	79
Tabel 4.10 Fornell-larcker criterion	81
Tabel 4.11 Composite Reliability dan Cronbach Alpha	82
Tabel 4. 12 Hasil R-square.....	83
Tabel 4.13 Hasil F-Square.....	84
Tabel 4.14 Q-square	85
Tabel 4.15 Koefisien Jalur (Path Coefficients)	86
Tabel 4.16 Uji Hipotesis Direct Effect.....	87
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Spesific Indirect Effect.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	108
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran 3 Hasil Olah Data	108
Lampiran 4 Distribusi Jawaban Responden	109

ABSTRAK

Nugroho, Efrinando Rizki Aziz. 2025, Skripsi. Judul: ” Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia)”.

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia, serta menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian eksplanatory reseach. Total populasi dalam penelitian ini adalah 83 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan semua populasi karyawan digunakan untuk menjadi sampel yaitu 83 karyawan. Penelitian ini menggunakan software Smart PLS versi 4.0 dengan instrumen pengumpulan data berbentuk kuesioner dan wawancara. Kuesioner tersebut diukur dengan skala likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja juga memediasi pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Nugroho, Efrinando Rizki Aziz. 2025, Thesis. Title: "The Influence of Work Ethic and Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation as a Mediating Variable (At PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia)".

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

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

This study aims to analyze the influence of work ethic and work discipline on employee performance at PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia, as well as the role of work motivation as a mediating variable between work ethic and work discipline on employee performance. This research was conducted at PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia using a quantitative approach and explanatory research. The total population in this study was 83 employees. The sampling method used was saturated sampling, with the entire employee population being used as a sample, i.e., 83 employees. This study used Smart PLS software version 4.0, with data collection instruments in the form of questionnaires and interviews. The questionnaires were measured using a Likert scale.

The results of this study indicate that work ethic has a positive and significant influence on employee performance. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance. The work motivation variable also mediates the influence of work ethic and work discipline on employee performance.

المستخلص

نوغروهو، إفريناندو رزكي عزيز. 2025، أطروحة. العنوان: "تأثير أخلاقيات العمل وانضباط العمل على أداء الموظف من خلال الدافع في العمل كمتغير وساطة (في PT. Pakis Logam Perkasa (Indonesia)"

المشرف: رايان باسيث فاشيه خان، دكتور في الطب

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، انضباط العمل، أداء الموظف، دافع العمل

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر أخلاقيات العمل والانضباط الوظيفي على أداء العاملين في شركة PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia ، إضافة إلى تحليل دور دافعية العمل بوصفها متغيرًا وسيطًا في العلاقة بين أخلاقيات العمل والانضباط الوظيفي من جهة، وأداء العاملين من جهة أخرى. أُجري هذا البحث في شركة PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia باستخدام المنهج الكمي ونوع البحث التفسيري (Explanatory Research) بلغ إجمالي مجتمع البحث (83) موظفًا، وتم استخدام أسلوب العينة المشبعة، حيث شملت العينة جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (83) موظفًا. اعتمد البحث على برنامج Smart PLS الإصدار 4.0 في تحليل البيانات، مع استخدام الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات. وتم قياس بنود الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت.

تُظهر نتائج هذا البحث أن أخلاقيات العمل لها تأثير إيجابي ودالّ إحصائيًا على أداء العاملين. كما أن الانضباط الوظيفي يؤثر تأثيرًا إيجابيًا ودالًا إحصائيًا على أداء العاملين. إضافة إلى ذلك، أثبتت دافعية العمل دورها كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل والانضباط الوظيفي من جهة، وأداء العاملين من جهة أخرى.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi hal yang memengaruhi tercapainya tujuan organisasi dalam melaksanakan fungsinya. Karena itu, diperlukan pengelolaan SDM yang optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi, agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik (Septiana et al., 2023). Kedudukan manusia dalam suatu organisasi menegaskan bahwa kontribusi mereka menjadi faktor krusial dalam mewujudkan setiap tujuan yang direncanakan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi atau ketersediaan dana, tetapi juga oleh kualitas dan kompetensi sumber daya manusianya, yang menjadi faktor paling utama (Hantono et al., 2025).

Peningkatan kualitas tenaga kerja di suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan tersebut. Untuk menghasilkan kinerja sesuai harapan, diperlukan pengelolaan yang optimal sekaligus perhatian yang kuat terhadap kualitas sumber daya manusia (Karim, 2023). SDM yang unggul mampu memberikan dampak besar bagi pencapaian tujuan organisasi, mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan upaya kerja, serta menghasilkan capaian yang optimal. Selain membantu kemajuan perusahaan, hal ini juga berkontribusi pada peningkatan kompetensi individu karyawan. Untuk mencapai target yang diinginkan, perusahaan perlu memberi fokus pada perkembangan dan pola performa para karyawan (Septiana et al., 2023).

Kinerja dipahami sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan karyawan saat menunaikan tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan, mencakup aspek kualitas maupun kuantitas. Agar tujuan organisasi dapat terwujud, setiap karyawan perlu mempunyai arah serta tujuan yang jelas terkait pekerjaannya (Septiana et al., 2023). Selain itu, seorang karyawan harus mempunyai mental yang baik, kemampuan berpikir untuk memecahkan masalah yang cukup, dan etika kerja yang baik (Siregar & Atika, 2021). Untuk mendapatkan hasil maksimal dari kinerja karyawan, sangat penting untuk menerapkan indikator kinerja yang tepat di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah aspek, mulai dari etos kerja, motivasi, dan kedisiplinan, hingga elemen lain seperti tingkat pendidikan dan kondisi lingkungan kerja (Wahyuningsih et al., 2024). Karyawan dengan disiplin, motivasi, dan etos kerja yang tinggi umumnya mampu menjalankan tugas secara optimal dan efisien, sehingga turut mendorong tercapainya sasaran produktivitas perusahaan (Rahardjo, 2021).

Etos kerja merupakan seperangkat sikap dan nilai yang melekat pada individu terhadap pekerjaan yang dijalankan, meliputi komitmen, kedisiplinan, tanggung jawab, serta dedikasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Nurjaya dkk. (2021), etos kerja merupakan rangkaian sikap positif yang bersumber dari kesadaran mendalam dan keyakinan yang kokoh, serta mencerminkan komitmen terhadap pola kerja yang menyeluruh. Adapun indikator etos kerja menurut Priansa dalam Zalogo dkk. (2024), diantaranya keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Studi Klarisa dkk. (2025) membuktikan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut sesuai studi Syaifora & Haznil (2023), dimana studi tersebut menyatakan etos kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kedua studi tersebut menegaskan pentingnya etos kerja dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam organisasi. Namun, studi yang dilakukan oleh Swastika dkk. (2025) dalam sudut pandang yang berbeda, temuan studi mengindikasikan bahwa tingkat etos kerja karyawan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap perbaikan kinerja mereka. Dengan kata lain, walaupun sebagian besar studi menyimpulkan adanya keterkaitan positif antara etos kerja dan kinerja, masih ditemukan hasil yang menunjukkan arah yang berbeda. Hal ini menegaskan perlunya studi lanjutan untuk memahami dinamika tersebut secara lebih komprehensif.

Disiplin kerja merupakan bentuk sikap serta perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan berpedoman pada aturan serta norma yang diterapkan di lingkungan kerja. Disiplin meliputi kemampuan untuk tepat waktu, mematuhi prosedur yang berlaku, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas (Hasibuan, 2014). Afandi (2018) mengemukakan disiplin kerja adalah kumpulan ketentuan atau ketetapan yang disusun pihak manajemen organisasi, kemudian disetujui dewan komisaris atau pemilik modal, memperoleh pengesahan dari serikat pekerja, dan akhirnya dilegalkan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja. Setiap anggota organisasi wajib menaati ketentuan tersebut

secara sadar dan sukarela, sehingga tercipta perilaku kerja yang mencerminkan nilai keteraturan, ketaatan, ketertiban dan kepatuhan.

Dari studi oleh Arifin & Sasana (2022), disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh studi Barsah & Ridwan (2020), yang turut mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempunyai peran signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kedua studi tersebut menegaskan bahwa penerapan disiplin yang baik dapat berkontribusi pada efektivitas dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Akan tetapi, studi Lubis et al., (2024) menawarkan sudut pandang yang berbeda, di mana hasil studinya menunjukkan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa walaupun mayoritas studi sebelumnya menekankan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, terdapat pula bukti yang bertentangan. Hal ini menegaskan perlunya kajian lanjutan agar hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dipahami secara lebih menyeluruh.

Maslow dalam Rahardjo (2021), mengemukakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan manusia yang terstruktur dalam hierarki, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi adalah dorongan emosional dalam diri individu untuk melakukan dan menyelesaikan tugas (Abbas, 2023). Ketika seseorang termotivasi, semangatnya akan mendorongnya mencapai tujuan. Namun, ada kalanya individu mengalami penurunan kinerja yang mengakibatkan ketidakproduktifan, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami komponen yang mempengaruhi motivasi seseorang agar mereka tetap semangat dan produktif saat menjalankan tanggung

jawab mereka. Menurut Robbins dan Judge dalam Ridwan dkk,(2024), Motivasi kerja merupakan suatu proses yang mencerminkan keberadaan tiga unsur utama yang mendorong individu dalam meraih tujuan mereka, yaitu seberapa besar usaha yang diberikan (intensitas), tujuan atau fokus tindakan (arah), serta konsistensi dan ketekunan dalam usaha tersebut. Intensitas merujuk pada seberapa besar usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan, arah menunjukkan tujuan yang ingin dicapai, dan ketekunan mencerminkan kemampuan individu untuk tetap berfokus dan bertahan dalam menghadapi tantangan hingga mencapai hasil yang diinginkan. Tiga komponen ini saling berhubungan dan sangat penting untuk menentukan tingkat motivasi seseorang dalam lingkungan kerja mereka.

Studi Adinda dkk. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan serupa juga disampaikan Kurniawan & Heryanto (2019), menegaskan motivasi kerja berperan sangat penting dalam mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil studi Lubis dkk. (2024) memperlihatkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh berarti terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut mengisyaratkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja tidaklah sederhana, melainkan mempunyai dinamika yang cukup kompleks, sehingga studi lebih lanjut diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

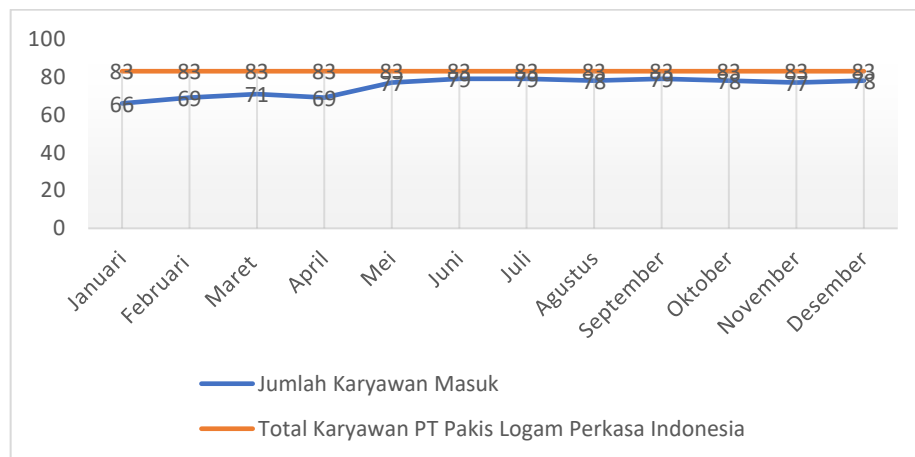
PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia adalah perusahaan di bidang manufaktur, khususnya dalam produksi alat-alat rumah tangga. Perusahaan ini telah berkontribusi dalam pembangunan industri di Indonesia melalui partisipasinya dalam menciptakan produk-produk yang mendukung kebutuhan sehari-hari

masyarakat. Perusahaan ini berdiri di salah satu desa paling ujung timur di Kabupaten Tulungagung, perusahaan ini mempunyai sistem rekrutmen karyawan yang unik, yaitu dengan cara membuka lowongan pekerjaan bagi masyarakat sekitar tanpa ada batasan lulusan pendidikan ataupun pengalaman kerja.

Menurut Sari dkk. (2025), Dengan sistem rekrutmen tersebut akan menimbulkan beberapa permasalahan dan akan merugikan perusahaan seperti, karyawan yang kurang mematuhi jam kerja dan meninggalkan kantor tanpa alasan yang jelas. Sebagian karyawan juga kurang menghargai rekan kerja sebidangnya. Selain itu, kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas yang diberikan membuat mereka tidak menikmati pekerjaan yang mereka miliki.

Gambar 1.1

Data Kehadiran Karyawan PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia



Sumber: PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia Tahun 2024

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa adanya masalah tentang kedisiplinan kerja karyawan. Terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan dalam periode 2024 ini belum pernah mengalami 100% kehadiran, dari 83 total karyawan selalu ada karyawan yang tidak masuk dalam setiap bulannya. Ini tentunya sangat

berpengaruh dengan penurunan kinerja karyawan dikarenakan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat merugikan perusahaan dikarenakan bertambahnya biaya operasional produksi perusahaan. Selain masalah kedisiplinan, rendahnya etos kerja di kalangan karyawan juga menjadi perhatian serius. Banyak karyawan menunjukkan kurangnya inisiatif dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini mengakibatkan kualitas kerja yang tidak konsisten dan sering kali tidak memenuhi standar yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai etos kerja rendah cenderung tidak berkolaborasi dengan baik dalam tim, yang dapat menciptakan suasana kerja yang kurang produktif dan harmonis.

Dari pemaparan pada bagian latar belakang, studi ini dianggap penting untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia, mengingat etos kerja dan disiplin kerja merupakan komponen yang berperan strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Studi ini bertujuan untuk menyelidiki peran motivasi dalam memengaruhi hubungan antara disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Studi ini dilakukan pada PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia sehingga hasilnya diharapkan dapat memberi gambaran lebih luas tentang kondisi dan kebutuhan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang dipaparkan, rumusan masalah penelitian ini dirumuskan berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia?
5. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini yakni:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia.
4. Menganalisis dan menguji peran motivasi kerja sebagai mediator dalam pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia.
5. Menganalisis dan menguji peran motivasi kerja sebagai mediator dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, diharapkan bahwa melakukan penelitian ini akan menghasilkan beberapa manfaat berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharap meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk studi penelitian selanjutnya yang berusaha mempelajari hubungan etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penulis dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk menerapkan pengetahuan mereka tentang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, studi ini memberi pemahaman lebih baik tentang bagaimana disiplin kerja dan etos kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi.

- b. Bagi Pembaca

Tujuan studi ini untuk memberi pemahaman baru tentang bagaimana disiplin kerja dan etos kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan; motivasi kerja berfungsi sebagai variabel yang memediasi hubungan yang tersebar luas antara keduanya.

c. Bagi PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia

Diharapkan studi ini akan membantu PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia dengan menekankan bagaimana disiplin kerja dan etos kerja sangat penting untuk memengaruhi kinerja karyawan, dengan memanfaatkan motivasi kerja sebagai mediator. Studi ini juga dapat membantu bisnis membuat strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menilai apakah ada perbedaan dalam temuan terkait variabel yang diteliti, studi ini menggunakan temuan studi sebelumnya sebagai referensi. Buku yang digunakan membahas etika kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Tabel berikut menunjukkan rangkuman studi sebelumnya yang dimaksud.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam (Silalahi et al., 2021)	Komunikasi (X1), Disiplin kerja (X2), Etos kerja (X3), Lingkungan kerja (X4), Kinerja Karyawan (Y).	Menggunakan metode kuantitatif.	1. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. 3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. 4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

				Esun Internasional Utama Indonesia Batam. 5. Komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.
2	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Ariesni & Asnur, 2021)	Disiplin Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif	Hasil peneelitan ini membuktikan jika disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Jika disiplin baik maka kinerja karyawan baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja harus ditingkatkan untuk membantu dalam menjalankan tugas.
3	Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. (Syesia & Arif, 2021)	Etos kerja (X1), Pelatihan kerja, (X2), Disiplin kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PTkin. Keihin Indonesia.(Suryadi & Karyono, 2022)	Kepuasan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Etos kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode kuantitatif	Kepuasan kerja berpengaruh positif Dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja Berpengaruh positif Dan signifikan terhadap Kinerja dan etos kerja Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia
5	Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri. (Fifi Milenia Andini, 2022)	Disiplin kerja (X1), etos kerja (X2), lingkungan kerja (X3), kepuasan kerja (X4), kinerja karyawan (Y).	Metode pengumpulan data berupa kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka dengan mengumpulkan data primer	Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksana Jaya swalayan kota kediri.
6	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. (Uswatun Chassanah, 2022)	Disiplin kerja (X), Kinerja karyawan (Y)	Metode regresi linier sederhana untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Jaya Elektronik	Etos kerja (X1), Motivasi	Analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 20.	Variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Pekanbaru. (Syaifora & Haznil, 2023)	(X2), Kinerja (Y)		Terdapat kontribusi yang tinggi dari variabel etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batam Jaya Elektronik
8	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri. (Sukmayadi et al., 2023)	Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	Menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan survey, metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi dan kuesioner	Secara simultan disiplin kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri.
9	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 3 Pariaman. (Novita et al., 2023)	Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y), Motivasi Kerja (Z)	Metode yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif. Penelitian ini melibatkan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program SmartPLS.	Hasil penelitian dari jurnal ini menunjukkan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja guru. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedua aspek tersebut. Selain itu, motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
10	The Influence of Work Discipline, Work Motivation, Work Spirit, and Job Training on Employee Performance at PT. Nasha Poultry Indonesia. <i>Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics</i>	Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Semangat kerja (X3), Pelatihan kerja (X4), Kinerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 101 karyawan di PT. Nasha Poultry Indonesia. Skala	1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Motivasi Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

	(IJSE), 7(2), 2363-2381. (Lubis et al., 2024)	karyawan (Y)	Likert digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji hipotesis yang diajukan	3. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya semangat kerja dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara disiplin dan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
11	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Adhya Adhikari Gemilang (Yoku Yatta Medan).(Zalogo et al., 2024)	Etos kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 62 karyawan di PT. Adhya Adhikari Gemilang (Yoku Yatta Medan).	Etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan ini.
12	The Influence of Work Ethic and Infrastructure on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in Baznas Takalar Regency. <i>Agency Journal of Management and Business</i> , 5(1), 19-33. (Klarisa et al., 2025)	Etos Kerja (X1), Infrastruktur (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z)	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik sampling yang diterapkan adalah saturated sampling, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 100 orang karyawan dijadikan sebagai	1. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Etos Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

			sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang mengadopsi skala Likert (1-5) untuk mengukur variabel etos kerja, infrastruktur, motivasi, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan SmartPLS	terhadap Kinerja Karyawan. 4. Infrastruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5. Infrastruktur tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. 6. Terdapat pengaruh tidak langsung dari Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. 7. Tidak ada pengaruh tidak langsung dari Infrastruktur terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan etos kerja dan infrastruktur untuk meningkatkan kinerja karyawan.
13	The Influence of Work Ethic, Work Discipline, and Communication on Employee Performance at the Yogyakarta Special Region Tourism Office. <i>Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology</i>, 6(1), 96-105. (Swastika et al., 2025)	Etos kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Komunikasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner terstruktur yang menerapkan skala Likert. Populasi penelitian terdiri dari 74 karyawan di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta, dan seluruh populasi dijadikan responden dengan teknik census sampling. Data diuji validitas dan	1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Etos Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

			reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara etos kerja, disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan.	Secara keseluruhan, disiplin kerja dan komunikasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara etos kerja tidak berperan secara langsung.
--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah 2025

Tabel 2.2 Persamaan & Perbedaan

Judul	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia	1. Menggunakan pendekatan kuantitatif 2. Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja.	1. Peran Motivasi sebagai variabel mediasi sudah banyak penelitian sebelumnya, tetapi peran motivasi sebagai variabel mediasi terhadap hubungan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan belum banyak ditemukan. Penelitian ini mengkaji peran motivasi memediasi hubungan variabel-variabel tersebut. 2. Konteks Spesifik Perusahaan, Penelitian sebelumnya mungkin dilakukan di berbagai jenis organisasi dan perusahaan, tetapi belum ada yang berfokus pada konteks spesifik PT Pakis Logam Perkasa Indonesia. 3. Penelitian ini menggunakan kajian ilmiah dan kajian islami yang diambil dari ayat-ayat Al-Qur'an.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Etos Kerja

2.2.1.1 Definisi Etos Kerja

Menurut Sinamo dalam (Syessilia & Arif, 2021), etos kerja adalah komponen penting dan dasar keberhasilan suatu negara atau masyarakat. Etos kerja juga merupakan syarat utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam hal kinerja, baik di tingkat individu, organisasi, maupun masyarakat. Etos kerja yang positif tidak semata-mata memperbaiki mutu karyawan, tetapi juga memperkuat kerjasama dan solidaritas antar anggota, sehingga mendorong pencapaian tujuan bersama.

Menurut Nurjaya dkk. (2021) Etos kerja merupakan rangkaian nilai dan perilaku konstruktif yang lahir dari kesadaran mendalam serta keyakinan kokoh, yang menunjukkan kesungguhan seseorang dalam menerapkan pola kerja berlandaskan tanggung jawab, kedisiplinan, integritas, serta sikap profesional dalam melaksanakan setiap tugas maupun kewajiban. Etos kerja dalam konteks profesional mencakup dua aspek utama. Pertama, mencerminkan bagaimana individu memandang dan menilai pekerjaannya. Kedua, menggambarkan cara ia melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban.

Menurut Priansa (2018), etos kerja dipahami sebagai dorongan atau energi positif yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dengan tujuan mendapatkan nilai tambah dalam pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini mendorong individu untuk berusaha lebih baik dan berkontribusi secara positif terhadap hasil kerja, sehingga menciptakan dampak yang lebih berarti

dalam organisasi. Etos kerja digambarkan melalui sejumlah indikator, antara lain kuantitas hasil kerja, kualitas penyelesaian tugas, tingkat kemandirian, inisiatif, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dan membangun kolaborasi secara efektif dalam beragam situasi dan lingkungan kerja (Priansa, 2018).

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat ditarik pemahaman bahwa etos kerja menjadi aspek mendasar yang menentukan keberhasilan seseorang, lembaga, maupun lingkungan sosial secara lebih luas. Etos kerja mencerminkan sikap positif yang berakar pada kesadaran dan keyakinan mendalam, serta komitmen terhadap paradigma kerja yang holistik. Selain meningkatkan kualitas tenaga kerja, hal ini meningkatkan kerja sama dan solidaritas antar anggota. Indikator-indikator etos kerja, seperti kerja sebagai amanah dan pelayanan, menunjukkan nilai-nilai yang mendasari sikap individu terhadap pekerjaan. Dengan demikian, etos kerja yang baik mendorong individu untuk berusaha lebih baik dan memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam organisasi.

2.2.1.2 Indikator Etos Kerja

Etos kerja mempunyai berbagai karakteristik yang membentuk sekaligus memperjelas jati diri serta esensi dari konsep etos kerja itu sendiri. Menurut Priansa (2018), terdapat tiga karakter utama yang mendefinisikan etos kerja:

1. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal menggambarkan kapasitas seorang pegawai dalam menjalin hubungan dan bekerja sama dengan individu lain, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Kemampuan ini meliputi

pola kebiasaan, sikap, gaya bertindak, penampilan, serta perilaku yang ditunjukkan saat berhubungan dengan orang lain. Aspek ini sangat memengaruhi cara seseorang berkomunikasi dan berinteraksi, sehingga menjadi elemen penting dalam membangun relasi yang efektif dan menghasilkan kerja yang lebih produktif.

Penilaian terhadap keahlian interpersonal pegawai didasarkan pada berbagai karakteristik pribadi yang mendukung terciptanya hubungan antarindividu yang baik serta memberikan kontribusi terhadap kinerja. Dalam aspek ini, kemampuan untuk bekerja sama menjadi komponen yang sangat krusial. Terdapat tujuh belas karakter yang menggambarkan mutu hubungan interpersonal seorang pegawai, di antaranya bersikap santun, hangat, antusias, peka terhadap sekitar, serta mampu menunjukkan perilaku yang menyenangkan, mampu berkolaborasi, suka membantu, mudah disukai, tekun, setia, teratur, sabar, menghargai upaya orang lain, rendah hati, mempunyai kestabilan emosi, serta mempunyai keteguhan dan kemantapan dalam kehendak.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan sifat yang mendorong seorang pegawai terus meningkatkan kualitas kerjanya dan tidak mudah puas dengan hasil yang hanya berada pada tingkat standar. Kemampuan ini umumnya berkaitan dengan suasana atau budaya kerja yang terbentuk dalam organisasi. Sejauh mana karyawan mampu menunjukkan dorongan dan bertindak proaktif dalam pekerjaan dapat digambarkan dengan enam belas kriteria, yaitu:

produktif, kaya gagasan, proaktif, cerdas, efektif, ambisius, efisien, penuh semangat, berdedikasi, tangguh, presisi, teliti, mampu bekerja mandiri, mudah menyesuaikan diri, gigih, serta mempunyai keteraturan.

3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan menggambarkan sejauh mana pegawai mampu memenuhi ekspektasi organisasi, yang pada dasarnya merupakan bentuk komitmen tidak tertulis bahwa ia akan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai diharapkan mampu mencapai standar kinerja dasar yang telah ditetapkan, tanpa harus melampaui batas hingga mengerjakan pekerjaan di luar perannya. Aspek ini menjadi perhatian penting bagi organisasi dalam menilai kualitas pegawainya. Terdapat tujuh karakter yang menunjukkan karyawan yang dapat diandalkan, yaitu: patuh pada instruksi, taat aturan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, serta disiplin dalam hal ketepatan waktu.

Selain indikator diatas, indikator etos kerja menurut Harras et al., (2020) mencakup beberapa aspek penting. Pertama, komitmen menggambarkan tingkat keterikatan seorang pegawai terhadap visi, misi, serta prinsip-prinsip organisasi, meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Kedua, inisiatif merujuk pada kesediaan pegawai untuk bertindak secara proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan serta menemukan berbagai upaya untuk meningkatkan hasil kerjanya, termasuk kemampuan mengidentifikasi masalah dan mengajukan ide-ide baru. Ketiga, kemampuan interpersonal merujuk pada keterampilan pegawai dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain,

yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Keempat, disiplin adalah kemampuan pegawai untuk mematuhi aturan dan prosedur organisasi, termasuk ketepatan waktu dan pengelolaan waktu yang baik. Kelima, tanggung jawab mencerminkan kesadaran pegawai terhadap tugas dan kewajiban yang diemban, serta kesediaan untuk menerima konsekuensi dari tindakan yang diambil. Terakhir, kejujuran adalah nilai penting yang mencerminkan integritas pegawai, termasuk keterbukaan dalam komunikasi dan mematuhi kode etik.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2018), terdapat 2 faktor utama yang mempengaruhi etos kerja, yakni faktor internal dan eksternal:

Faktor Internal

1. Agama

Agama berperan dalam membentuk nilai, keyakinan, serta pola perilaku seseorang. Ajaran dan prinsip agama menjadi dasar yang mengarahkan gaya hidup para pemeluknya, sehingga cara individu berpikir, bersikap, maupun bertindak termasuk dalam konteks pekerjaan sangat dipengaruhi oleh keyakinan religius yang mereka anut.

2. Pendidikan

Pendidikan yang berkualitas mampu menanamkan etos kerja secara efektif. Proses pendidikan berperan besar dalam membentuk karakter dan pola kerja seseorang, sehingga individu dengan tingkat pendidikan lebih baik umumnya menunjukkan etos kerja yang lebih kuat.

3. Motivasi

Seseorang yang mempunyai dorongan internal yang tinggi biasanya menunjukkan etos kerja yang lebih baik pula. Etos kerja pada hakikatnya merupakan persepsi dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berpijak pada nilai-nilai yang dianut, serta sangat ditentukan oleh besarnya dorongan motivasi yang dimiliki individu.

4. Usia

Banyak penelitian menunjukkan bahwa karyawan di bawah usia tiga puluh tahun memiliki etos kerja yang lebih unggul dibanding berusia di atas tiga puluh tahun.

5. Jenis Kelamin

Perbedaan gender kerap dikaitkan dengan variasi etos kerja. Sejumlah studi mengungkapkan bahwa perempuan umumnya menunjukkan tingkat etos kerja, komitmen, serta loyalitas terhadap tugas yang lebih kuat dibanding dengan laki-laki.

Faktor Eksternal

1. Budaya

Budaya masyarakat mempengaruhi sikap disiplin, mental dan semangat kerja seseorang. Budaya yang maju dan progresif cenderung meningkatkan etos kerja.

2. Sosial Politik

Kondisi sosial politik yang stabil dan mendukung dapat memotivasi masyarakat untuk bekerja keras dan meningkatkan etos kerja.

3. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Lingkungan fisik dan geografis tempat tinggal atau bekerja memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja.

4. Tingkat Kesejahteraan

Kondisi ekonomi dan kesejahteraan masyarakat juga memengaruhi etos kerja, karena kesejahteraan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

5. Perkembangan Bangsa Lain

Pengaruh dan perkembangan bangsa lain yang lebih maju dapat menjadi motivasi bagi individu untuk meningkatkan etos kerja agar dapat bersaing secara global.

2.2.1.4 Etos Kerja dalam pandangan Islam

Manusia pada hakikatnya memiliki kebutuhan dan tanggung jawab untuk berusaha melalui aktivitas bekerja. Bekerja tidak hanya menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga dapat menjadi bagian dari upaya mencapai keberhasilan dan kebahagiaan, baik secara material maupun spiritual. Oleh karena itu, diperlukan sikap dan nilai yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, yang tercermin dalam etos kerja. Hal tersebut sejalan dengan Izzudin Al-Khatib At-Tamimi dalam studi yang dikutip oleh Nurdin (2020), bahwa prinsip dalam melaksanakan tugas meliputi kejujuran, tanggung jawab, kemampuan memenuhi komitmen, serta sikap tenggang rasa terhadap orang lain.

Dalam perspektif Islam, bekerja dapat dipandang sebagai bentuk ibadah dan pelaksanaan amanah kepada Allah SWT apabila dilakukan dengan niat yang baik serta sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hasbi Ash-Shiddieqy dalam *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur* menjelaskan bahwa ibadah merupakan bentuk ketaatan kepada Allah SWT yang diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari. Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan secara jujur, bertanggung jawab, dan sesuai dengan ketentuan Islam dapat menjadi bagian dari pengamalan nilai-nilai ibadah.

Etos kerja dalam Islam juga tercermin dalam QS. Al-Insyirah ayat 7–8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya : “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain; dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah”.

Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa’di dalam *Taisir al-Karim ar-Rahman fi Tafsir Kalam al-Mannan* menjelaskan bahwa ayat tersebut mengandung petunjuk agar seseorang senantiasa bersungguh-sungguh dalam menjalankan aktivitas yang bermanfaat setelah menyelesaikan suatu urusan serta mengarahkan harapan hanya kepada Allah SWT. Dalam konteks pekerjaan, hal tersebut dapat dikaitkan dengan sikap bersungguh-sungguh, tidak mudah menyerah, dan terus berupaya menyelesaikan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, ayat tersebut memberikan landasan bahwa etos kerja Islami tercermin dalam kesungguhan berusaha, keberlanjutan dalam menjalankan tanggung jawab, dan sikap tawakal kepada Allah SWT.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.” (HR. Al-Baihaqi)

Hadis tersebut menekankan pentingnya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berusaha mencapai hasil yang optimal. Nilai *itqan* dalam bekerja dapat diwujudkan melalui kesungguhan, ketelitian, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas pekerjaan. Dengan demikian, etos kerja dalam perspektif Islam tidak hanya berkaitan dengan kemauan untuk bekerja, tetapi juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, kesungguhan, kualitas kerja, serta kesadaran bahwa pekerjaan merupakan bagian dari amanah kepada Allah SWT.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam studi Handayani & Azizah (2021), menjelaskan disiplin kerja merupakan langkah yang ditempuh oleh pihak manajemen untuk menjamin bahwa seluruh peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi dapat ditaati serta dijalankan secara konsisten. Disiplin kerja mengacu pada cara seorang karyawan menghormati peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, sejumlah studi menggambarkan disiplin kerja sebagai bentuk kepatuhan serta loyalitas individu maupun kelompok terhadap berbagai norma dan ketentuan yang berlaku, baik yang tercantum dalam regulasi resmi maupun yang berlaku secara informal di lingkungan kerja, termasuk pemahaman mengenai konsekuensi yang dapat dikenakan apabila aturan tersebut dilanggar. Hal ini menunjukkan bagaimana karyawan berperilaku dan bersikap terhadap

organisasi saat bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Wulandari et al., 2021).

Menurut Davis dan Newstorm dalam Afriliansyah dkk (2020), disiplin kerja merupakan tindakan yang diterapkan pihak manajemen guna memastikan ketentuan perusahaan dijalankan sebagaimana mestinya. Mekanisme ini berperan sebagai pengendali perilaku pegawai agar tumbuh rasa sadar dan kemauan untuk mengikuti berbagai norma serta regulasi yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Vironika (2019), disiplin kerja adalah perilaku yang menunjukkan penghargaan, rasa hormat, dan kepatuhan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis. Disiplin kerja juga mencakup kemampuan untuk mematuhi aturan dan menerima sanksi jika melanggarnya.

Dari beragam pengertian tersebut, disiplin kerja dipahami sebagai tindakan dan sikap yang menunjukkan penghormatan, kepatuhan, serta kepatutan terhadap norma dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertuang secara formal maupun yang dipraktikkan tanpa tertulis. Disiplin kerja bertujuan membentuk perubahan perilaku individu maupun kelompok, menumbuhkan kesadaran untuk menaati aturan, serta menanamkan kesiapan menerima konsekuensi apabila kewajiban dan tanggung jawab yang ditetapkan tidak dijalankan.

2.2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Nawir dkk (2024), disiplin kerja terdiri dari beberapa elemen sebagai pedoman mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam organisasi, sebagai berikut:

1. Kehadiran

Aspek ini menekankan pentingnya waktu kehadiran sebagai indikator utama dalam menilai tingkat disiplin kerja karyawan. Pegawai yang kurang disiplin cenderung terlambat tiba atau pulang lebih awal dari jadwal, yang menunjukkan bahwa mereka tidak mengikuti peraturan dan tanggung jawab yang ada di tempat kerja.

2. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan yang patuh terhadap ketentuan kerja akan senantiasa menjalankan prosedur sesuai aturan yang berlaku serta secara konsisten mengikuti seluruh regulasi perusahaan, sehingga mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Aspek ini dilihat dari kemampuan karyawan dalam memikul tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi bagiannya. Kepatuhan terhadap ketentuan kerja tampak ketika karyawan memperlihatkan komitmen serta kesungguhan dalam menuntaskan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan.

4. Tingkat Kewaspadaan tinggi

Pegawai dengan tingkat kehati-hatian yang kuat cenderung melaksanakan pekerjaannya secara rinci dan penuh ketelitian, memastikan setiap tahapan terselesaikan dengan optimal, serta memanfaatkan berbagai sumber daya secara tepat guna dan hemat.

5. Bekerja secara etis

Ada kalanya sebagian karyawan memperlihatkan sikap kurang pantas terhadap pelanggan atau melakukan tindakan yang tidak layak. Perilaku seperti ini mencerminkan kurangnya kedisiplinan, sehingga penerapan etika dalam bekerja menjadi wujud konkret dari disiplin yang seharusnya ditunjukkan oleh karyawan.

2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, antara lain :

1. **Faktor Kepemimpinan**

Peran kepemimpinan sangat penting, di mana pemimpin yang tegas, adil, dan menjadi teladan akan mendorong karyawan untuk menaati aturan dan bekerja secara disiplin.

2. **Faktor Kompensasi**

Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi serta kedisiplinan, karena karyawan merasa dihargai secara materi.

3. **Faktor Penghargaan**

Penghargaan atas kinerja juga memotivasi karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan disiplin kerja mereka.

4. **Faktor Kemampuan**

kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan turut berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan, sebab karyawan yang kompeten cenderung lebih disiplin dalam memenuhi target dan standar kerja.

5. Faktor Keadilan

Keadilan dalam perlakuan, pembagian tugas, serta pemberian sanksi dan penghargaan juga menjadi faktor penting, karena ketidakadilan dapat menurunkan motivasi dan kedisiplinan.

6. Faktor Pengawasan

Pengawasan yang efektif dari atasan dapat mendorong karyawan untuk tetap disiplin, sedangkan pengawasan yang lemah berpotensi membuat karyawan mengabaikan aturan.

7. Faktor Lingkungan

Suasana kerja yang aman, menyenangkan, dan mendukung turut berperan dalam membangun kedisiplinan pegawai yang optimal.

8. Faktor Sanksi / hukuman

Pemberian sanksi atau hukuman yang tegas dan konsisten terhadap pelanggaran disiplin akan menimbulkan efek jera, sehingga mendorong karyawan untuk lebih disiplin.

9. Faktor Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi pun berperan dalam meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan dan kedisiplinan kerja.

10. Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang menanamkan nilai-nilai disiplin akan membentuk perilaku disiplin pada karyawan, sehingga budaya kerja yang kuat dan positif menjadi pondasi penting bagi terciptanya disiplin kerja.

2.2.2.4 Disiplin Kerja dalam pandangan Islam

Orang yang mencapai keberhasilan umumnya merupakan individu yang mampu menata serta mengendalikan dirinya, baik dalam pola hidup maupun dalam cara menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini menegaskan bahwa keberhasilan seseorang sangat berkaitan dengan tingkat kedisiplinan yang dimilikinya. Sejalan dengan definisi disiplin kerja yang telah diuraikan, disiplin juga memainkan peran penting dalam Islam sebagai penguat iman dan takwa kepada Allah SWT. Dalam hal ini, disiplin tercermin dalam melakukan ibadah seperti sholat, puasa, dan tindakan keagamaan lainnya. Menurut (Abdullah, 2015) dalam bukunya, disiplin kerja dalam Islam didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menjaga ketaatan dan amanah dari banyak orang, menunjukkan tanggung jawabnya terhadap kewajiban dasar. Ayat-ayat dalam Al-Qur'an, salah satunya dalam Surah An-Nisa ayat 59, menunjukkan betapa pentingnya disiplin sebagai cara untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Menurut Hasbi Ash-Shiddieqy dalam *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur*, ibadah pada hakikatnya merupakan bentuk ketaatan manusia kepada Allah SWT yang diwujudkan melalui kepatuhan terhadap perintah dan ketentuan-Nya. Ibadah tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan ibadah ritual, tetapi juga tercermin dalam perilaku manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-hari sesuai dengan tuntunan

Islam. Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa ketaatan kepada Allah SWT perlu diwujudkan melalui sikap patuh, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap kewajiban. Dalam konteks pekerjaan, nilai-nilai tersebut dapat diterapkan melalui kepatuhan terhadap aturan, pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab, serta kesediaan menjalankan amanah yang diberikan. Dengan demikian, disiplin kerja dalam perspektif Islam tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, tetapi juga mencerminkan bentuk ketaatan dan tanggung jawab seorang Muslim dalam menjalankan amanah pekerjaannya.

Sebagai penguatan dari ajaran Al-Qur'an, khususnya QS. An-Nisa ayat 59 yang menegaskan kewajiban untuk menaati Allah SWT, Rasul-Nya, dan pemimpin dalam kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi, prinsip ketaatan tersebut dipertegas melalui hadis Rasulullah

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis ini menyatakan bahwa setiap individu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya memberikan penjelasan aplikatif mengenai konsekuensi dari ketaatan tersebut, yaitu adanya tanggung jawab moral dan profesional dalam menjalankan amanah. Dengan demikian, QS. An-Nisa ayat 59 dan hadis Rasulullah saling melengkapi dalam membangun konsep disiplin kerja dalam Islam, yang tidak hanya menekankan kepatuhan terhadap aturan dan otoritas, tetapi juga kesadaran individu untuk bertanggung jawab atas setiap tugas dan peran yang diemban.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam Ridwan dkk. (2024), motivasi kerja merupakan proses yang menggambarkan tiga komponen penting yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai targetnya, yaitu seberapa kuat dorongan yang dimiliki, ke mana usaha tersebut diarahkan, serta seberapa konsisten ia bertahan dalam berupaya. Intensitas berkaitan dengan seberapa giat individu berusaha, tetapi jika hanya mengandalkan intensitas tinggi tanpa prestasi kerja yang memadai, diperlukan arah yang bermanfaat bagi organisasi. Selain itu, motivasi juga mempunyai dimensi ketekunan, yang mengukur seberapa lama individu dapat mempertahankan usahanya.

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah dorongan di dalam diri seseorang yang mendorong mereka melakukan sesuatu dengan benar, semangat, dan tulus. Hal ini bertujuan agar hasil dari aktivitas yang dilakukan dapat mencapai kualitas yang baik. Hasibuan (2014), juga menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membangkitkan semangat kerja individu sehingga bersedia bekerja secara kolaboratif, produktif, dan selaras dengan seluruh usaha yang dilakukan guna mencapai hasil yang memuaskan.

Menurut beberapa definisi, motivasi kerja adalah suatu hal yang mendorong seseorang berusaha memenuhi kebutuhan mereka dan mencapai tujuan mereka. Motivasi ini bisa dari dalam diri sendiri atau sumber luar, dan mencakup komponen seperti intensitas, arah, dan ketekunan. Semua komponen ini berkontribusi pada upaya seseorang untuk mencapai kinerja yang baik..

2.2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018), meliputi beberapa aspek berikut:

1. Balas Jasa

Merupakan segala bentuk pemberian, baik berupa barang, layanan, maupun sejumlah uang, yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi atau kinerja yang telah dipersembahkan karyawan kepada organisasi. Contohnya adalah pemberian hadiah, bonus, atau promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan.

2. Kondisi Kerja

Merujuk pada kondisi lingkungan kerja yang menjadi wadah bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kondisi kerja yang baik meliputi lingkungan yang nyaman, aman, bersih, dan mendukung agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal.

3. Fasilitas Kerja

Sarana pendukung yang disediakan oleh organisasi untuk menunjang aktivitas kerja karyawan. Fasilitas ini berupa peralatan, teknologi, ruang kerja, dan fasilitas lain yang memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

4. Prestasi Kerja

Capaian kerja yang diperoleh pegawai sejalan dengan kapasitas serta potensi yang dimilikinya. Prestasi kerja yang baik menunjukkan bahwa

karyawan mempunyai kemampuan untuk memenuhi atau melampaui tujuan perusahaan.

5. Pengakuan dari atasan

Penghargaan atau apresiasi dari pimpinan atau atasan kepada karyawan atas prestasi atau kontribusinya. Pengakuan ini dapat berupa pujian, penghargaan formal, atau cara apresiasi lain yang membuat karyawan merasa termotivasi.

6. Perkerjaan itu sendiri

Merujuk pada sifat dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan lebih termotivasi melakukan pekerjaan yang lebih baik jika pekerjaan mereka menantang, bermakna, dan menyenangkan.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Makanan, minuman, tempat tinggal, dan udara adalah kebutuhan dasar manusia. Dorongan memenuhi kebutuhan ini mendorong individu berperilaku aktif dan bekerja secara giat.

2. Kebutuhan Masa Depan

Keinginan untuk meraih masa depan yang baik dan makmur bertujuan menciptakan kondisi yang tenteram, selaras, serta dipenuhi rasa percaya dan harapan positif.

3. Kebutuhan Harga diri

Dorongan untuk memperoleh apresiasi, pengakuan diri, serta status yang dihargai oleh rekan kerja maupun lingkungan sosial menjadi kebutuhan yang mempunyai peranan penting. Secara ideal, prestise seharusnya muncul sebagai hasil dari pencapaian, meskipun kenyataannya tidak selalu demikian.

2.2.3.4 Motivasi kerja dalam pandangan Islam

Islam menganjurkan umatnya untuk berusaha dan bekerja, sebagaimana tersirat dalam firman-Nya, “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”. Menurut (Martoyo, 2000), manusia cenderung mempunyai semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari asalkan hasil yang diperoleh dianggap mempunyai nilai yang berarti bagi dirinya. Tujuan dari aktivitas tersebut jelas, yaitu untuk menunjang kehidupan, menciptakan rasa tentram, dan mendapatkan rasa aman. Dijelaskan dalam Al-Qur’an Surat Az-Zumar Ayat 39:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya : “Katakanlah (Muhammad), Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui”,

Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa‘di dalam *Taisir al-Karim ar-Rahman fi Tafsir Kalam al-Mannan* menjelaskan bahwa QS. Az-Zumar ayat 39 mengandung peringatan dan ancaman kepada orang-orang yang memilih jalan kesyirikan. Menurut as-Sa‘di, perintah “bekerjalah sesuai dengan keadaanmu” menunjukkan bahwa setiap pihak akan menjalankan jalan yang dipilihnya, sedangkan Rasulullah SAW tetap menjalankan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT. Pada bagian

akhir ayat, Allah SWT memberikan peringatan bahwa setiap pilihan dan perbuatan akan diketahui akibatnya. Penafsiran tersebut menunjukkan bahwa manusia memiliki tanggung jawab atas perbuatan yang dilakukannya serta akan memperoleh konsekuensi dari setiap pilihan tersebut. Dalam konteks pekerjaan, ayat ini dapat dipahami sebagai dorongan agar seorang Muslim melaksanakan aktivitasnya dengan sungguh-sungguh dan tetap berada dalam jalan yang sesuai dengan perintah Allah SWT. Dengan demikian, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Sebagai penguat dari ajaran Al-Qur'an, dipertegas melalui hadis Rasulullah

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ

“*Sesungguhnya setiap amal bergantung pada niatnya.*” (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis Rasulullah yang menyatakan bahwa setiap amal bergantung pada niatnya menegaskan bahwa dorongan internal merupakan fondasi utama dalam setiap aktivitas manusia, termasuk dalam bekerja. Niat berfungsi sebagai penggerak batin yang menentukan kesungguhan, konsistensi, dan kualitas usaha yang dilakukan seseorang. Dalam konteks organisasi, niat yang baik seperti bekerja secara ikhlas, bertanggung jawab, dan mencari keberkahan akan melahirkan motivasi kerja yang kuat dan berkelanjutan.

Prinsip ini selaras dengan QS. Az-Zumar ayat 39 yang memerintahkan manusia untuk berbuat dan bekerja sesuai dengan kemampuan serta kesadarannya masing-masing, dengan konsekuensi bahwa setiap perbuatan akan mendapatkan balasan yang setimpal. Ayat tersebut menegaskan pentingnya kesadaran pribadi dalam

bertindak, yang sejalan dengan konsep niat sebagai pendorong utama perilaku kerja. Dengan demikian, QS. Az-Zumar ayat 39 dan hadis tentang niat saling melengkapi dalam membangun konsep motivasi kerja dalam Islam, di mana dorongan internal yang dilandasi niat yang benar mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Sejalan dengan hasil penelitian, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta berperan sebagai variabel mediasi, karena motivasi yang kuat mampu menyalurkan nilai-nilai etos dan disiplin kerja ke dalam peningkatan kinerja secara nyata.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Rattu dkk.(2022), kinerja adalah hasil pencapaian karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan, sebagai pelaksana tugas yang diukur dari kualitas dan kuantitas, pengetahuan tentang pekerjaan, serta rencana kerja. Kinerja ini juga mencerminkan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan keterampilan tertentu. Pentingnya kinerja terletak pada kemampuannya untuk memastikan bahwa individu dapat mengenali potensi yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Kinerja terdiri dari tindakan karyawan sesuai tanggung jawab dan fungsi mereka (Hidayat & Agustina, 2020). Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan peran, wewenang, dan tugas yang telah ditetapkan, dengan tujuan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Afandi, 2018). Tindakan tersebut

dilakukan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai prinsip moral dan etika. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang bisa ditunjukkan atau disampaikan seorang karyawan.

2.2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dalam kutipan Lie & Siagian (2018) dipaparkan melalui beberapa dimensi berikut.

1. Kualitas

Pada dimensi kualitas, penilaian diarahkan pada sejauh mana hasil kerja dinyatakan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam penilaian ini, tingkat kesesuaian keluaran terhadap kriteria yang berlaku ditempatkan sebagai fokus utama. Kualitas juga dinilai melalui kepuasan pihak yang menerima layanan atau produk, serta ketepatan penyelesaian tugas. Kemampuan individu dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk mencapai hasil optimal turut menjadi bagian dari pengukuran.

2. Kuantitas

Dimensi kuantitas difokuskan pada jumlah hasil kerja yang mampu dicapai dalam periode tertentu. Total keluaran berupa produk, layanan, maupun rangkaian aktivitas yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan digunakan sebagai ukuran kuantitas. Pada aspek ini, produktivitas turut dipertimbangkan melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan, seperti waktu dan tenaga. Rasio tersebut dipakai untuk menggambarkan tingkat efisiensi kerja.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu digunakan untuk menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan. Frekuensi penyelesaian tugas tepat waktu maupun lebih cepat dari jadwal dipertimbangkan sebagai indikator penting. Kemampuan merencanakan pekerjaan serta mengatur waktu secara efektif juga menjadi bagian dari pengukuran ini. Relevansi dimensi ini sangat tinggi karena ketepatan waktu berpengaruh langsung terhadap efisiensi operasional dan kepuasan pengguna layanan.

4. Efektivitas

Efektivitas menggambarkan keberhasilan individu dalam mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Sumber daya manusia, material, maupun finansial dievaluasi berdasarkan kemampuan menghasilkan output yang diharapkan. Capaiannya dapat terlihat dari peningkatan hasil kerja, seperti bertambahnya volume penjualan atau meningkatnya kepuasan pelanggan. Kemampuan menghasilkan solusi baru dan memperbaiki proses kerja juga termasuk dalam penilaian efektivitas.

5. Kemandirian

Kemandirian didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menjalankan tugas tanpa ketergantungan pada pengawasan langsung. Tingkat tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan keputusan yang diambil menjadi aspek penilaiannya. Kemampuan menyelesaikan tugas secara mandiri mencerminkan inisiatif, proaktivitas, serta kepercayaan diri

dalam menjalankan fungsi kerja. Selain itu, ruang otonomi dalam pengambilan keputusan dipandang sebagai bagian dari indikator ini.

2.2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan keterampilan teknis dan kapasitas individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Hal ini berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan efisiensi kerja.

2. Pengetahuan

Merupakan informasi dan wawasan yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pengetahuan yang memadai memungkinkan karyawan memahami prosedur, teknik, dan aturan yang harus diikuti sehingga hasil kerja menjadi lebih baik dan minim kesalahan.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja mencakup perencanaan, pembagian tugas, dan prosedur kerja yang jelas. Rancangan yang baik memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas secara sistematis dan terarah, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

4. Kepribadian

Kepribadian ini merupakan karakteristik psikologis yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Kepribadian positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

5. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal yang membuat karyawan bersemangat dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karena karyawan merasa tertantang dan dihargai.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengelola, dan membimbing bawahan agar melaksanakan tugas dengan baik. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau sikap pemimpin dalam memimpin dan berinteraksi dengan bawahan. Gaya yang komunikatif dan partisipatif cenderung meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan sehingga kinerja meningkat.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di dalam perusahaan. Budaya yang positif seperti kerja sama, inovasi, dan

keterbukaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi maksimal.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan ini memengaruhi motivasi dan loyalitas, sehingga karyawan yang puas cenderung memiliki kinerja lebih baik dan rendah tingkat absensi.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial tempat kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang loyal akan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan reputasi organisasi, yang secara langsung meningkatkan kinerja.

12. Komitmen

Komitmen kerja adalah kesungguhan dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen yang tinggi mengarahkan karyawan untuk bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab, sehingga hasil kerja menjadi optimal

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang baik menghindarkan karyawan dari perilaku yang merugikan dan memastikan tugas diselesaikan tepat waktu dengan kualitas baik.

2.2.4.4 Kinerja Karyawan dalam pandangan Islam

Kinerja dalam pandangan Islam dianggap sebagai aspek penting dalam kehidupan sosial dan aktivitas sehari-hari. Bekerja diharapkan sesuai dengan ajaran agama, dan sering kali dijadikan sebagai ukuran untuk menilai individu. Dalam Islam, setiap orang dituntut mandiri, yang berarti mereka harus memenuhi kebutuhannya sendiri melalui usaha dan kerja, meskipun itu mungkin sulit. Dari perspektif ekonomi, bekerja merupakan sarana produksi krusial, di samping modal dan faktor alam lainnya.

Dalam perspektif Islam, aktivitas bekerja menjadi tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap orang. Walaupun Allah telah menetapkan rezeki bagi seluruh manusia, pemberian tersebut tidak akan diraih tanpa adanya ikhtiar dan usaha dari individu itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai kecukupan dan kesejahteraan, seseorang harus berusaha. Ajaran Islam menekankan bahwa kerja dan iman adalah sumber motivasi yang vital bagi umat Muslim. Seorang Muslim memahami bahwa kerja merupakan suatu ibadah kepada Allah, yang berfungsi sebagai motivator mendalam di luar sekadar imbalan duniawi. Motivasi ini melampaui sekadar standar hidup atau pemenuhan diri; ia juga mencakup gagasan bahwa usahanya adalah tindakan yang terpuji secara moral, yang pada akhirnya

menghasilkan kemakmuran sejati di dunia ini dan kesejahteraan di akhirat (Khan et al., 2010).

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah : 105 yang berbunyi

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Hamka dalam Tafsir Al-Azhar menjelaskan bahwa kata “amal” dalam ayat ini berarti “pekerjaan, usaha, perbuatan, atau keaktifan hidup”. Ayat ini memerintahkan umat Islam bekerja sesuai kemampuan masing-masing dengan penuh kesungguhan dan ikhlas, karena pekerjaan yang dilakukan akan dilihat dan dinilai Allah, Rasul, dan orang mukmin. Karena itu, setiap pegawai hendaknya menjalankan tugasnya dengan niat yang tulus, penuh kesungguhan, serta rasa tanggung jawab, sebab seluruh perbuatan akan dipertimbangkan oleh Allah SWT, baik di dunia maupun di akhirat. Pekerjaan yang halal dan dilakukan secara profesional tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga menjadi amal ibadah yang bernilai pahala di sisi Allah.

Sebagai penguat dari ajaran Al-Qur'an, dipertegas melalui hadis Rasulullah

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya. (HR. Ahmad)

Dalam menjelaskan hadis tersebut, Rasulullah SAW menegaskan bahwa manusia yang memiliki kedudukan terbaik adalah mereka yang mampu

memberikan manfaat kepada orang lain. Hadis ini menunjukkan bahwa suatu perbuatan tidak hanya dinilai dari pelaksanaannya, tetapi juga dari manfaat dan kontribusi yang dihasilkan bagi sesama. Oleh karena itu, seorang Muslim hendaknya menjalankan setiap aktivitas dengan memberikan dampak yang positif serta tidak hanya berorientasi pada kepentingan pribadi.

Nilai tersebut sejalan dengan QS. At-Taubah ayat 105 yang memerintahkan manusia untuk bekerja, karena Allah SWT, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman akan melihat hasil pekerjaan tersebut. Ayat ini menegaskan bahwa setiap aktivitas kerja memiliki dimensi pertanggungjawaban dan penilaian, sehingga mendorong individu untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan bermanfaat. Dengan demikian, QS. At-Taubah ayat 105 dan hadis tersebut saling melengkapi dalam membangun konsep kinerja dalam perspektif Islam, yaitu kinerja yang berorientasi pada kualitas, tanggung jawab, dan kebermanfaatan. Sejalan dengan hasil penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, karena ketiga variabel tersebut mendorong karyawan untuk menghasilkan output kerja yang tidak hanya efektif, tetapi juga memberikan manfaat nyata bagi organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Barsah & Ridwan (2020), etos kerja mencakup serangkaian perilaku positif yang muncul dari kesadaran mendalam dan keyakinan yang kuat. etos kerja bukan hanya tentang tindakan yang dilakukan, juga melibatkan keyakinan dan kesadaran yang mendasari tindakan tersebut, serta dedikasi untuk

mencapai tujuan dengan cara yang holistik. Menurut Priansa (2018), etos kerja merupakan dorongan batin yang dimiliki karyawan untuk terus memperbaiki mutu pekerjaannya, dengan tujuan memperoleh hasil yang lebih bernilai dari tugas yang dijalankan. Sikap ini mendorong individu untuk berusaha lebih baik dan berkontribusi secara positif terhadap hasil kerja, sehingga etos kerja mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil studi Novita et al., (2023) memperlihatkan etos kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru di SMK Negeri 3 Pariaman. Temuan tersebut sejalan dengan studi Barsah & Ridwan (2020) juga mengungkapkan etos kerja berpengaruh positif dan berarti terhadap kinerja pegawai. Dorongan kerja yang tinggi serta sikap kerja yang baik diyakini meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT Pakis Logam Perkasa Indonesia..

Studi yang dilakukan oleh Novita et al., (2023) menyatakan bahwa etos kerja mempunyai kontribusi yang positif dan berarti terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Pariaman. Hasil ini sejalan dengan temuan Barsah & Ridwan (2020) yang juga menegaskan etos kerja memberi dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi serta sikap kerja yang konstruktif dipercaya mampu meningkatkan mutu kinerja karyawan di PT Pakis Logam Perkasa Indonesia.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Wulandari dkk (2021) menjelaskan disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan loyalitas individu maupun kelompok terhadap peraturan yang ditetapkan, baik tertuang secara resmi atau berlaku secara tidak tertulis, termasuk

kesediaan menerima sanksi apabila ketentuan tersebut dilanggar. Sikap ini mencerminkan bagaimana pegawai bersikap dan bertindak dalam organisasi untuk membantu mencapai sasaran yang telah ditentukan. Selain itu menurut Davis dan Newstorm dalam (Afriliansyah et al., 2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai langkah yang diambil oleh manajemen untuk menegakkan aturan Perusahaan.

Silalahi et al., (2021) menemukan bahwa tingkat kedisiplinan kerja memberi dampak yang kuat dan signifikan pada kinerja karyawan. Studi Uswatun Chassanah, (2022) juga menemukan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT United Pasific Solutions.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam diri individu, yang menginspirasi dan memotivasi mereka untuk menjalani aktivitas dengan penuh keikhlasan, semangat, dan kesungguhan. Hal ini bertujuan agar hasil dari aktivitas yang dilakukan dapat mencapai kualitas yang baik. Selain itu menurut Rahardjo (2021), motivasi adalah kondisi psikologis dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak atau melakukan suatu aktivitas secara sadar, dengan tujuan meningkatkan hasil kerja serta mencapai prestasi yang diinginkan.

Studi Adinda et al., (2023) menegaskan motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai temuan Syaifora & Haznil, (2023) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Batam Jaya Elektronik Pekanbaru.

2.3.4 Motivasi Kerja memediasi pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Karyawan

Motivasi berperan sebagai jembatan yang menghubungkan etos kerja dengan hasil kerja. Etos kerja mencakup sikap positif yang muncul dari kesadaran, nilai, serta komitmen individu dalam menjalankan tugas. Ketika seseorang memiliki etos kerja yang kuat, dorongan untuk mencapai target biasanya meningkat. Motivasi, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, memperkuat tekad serta konsistensi seseorang dalam bekerja sehingga pengaruh etos kerja terhadap capaian kerja menjadi lebih optimal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi, semakin besar pula peluang individu menunjukkan performa lebih baik.

Penelitian yang dilakukan Novita et al. (2023) menunjukkan temuan yang beragam. Etos kerja diketahui tidak memiliki dampak positif dan bahkan menunjukkan kecenderungan berpengaruh negatif terhadap motivasi. Di sisi lain, disiplin kerja terbukti memberikan dampak positif dan signifikan pada motivasi. Sementara itu, etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan disiplin kerja hanya menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Hasil penelitian memperlihatkan motivasi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja guru dan tidak memoderasi hubungan antara etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

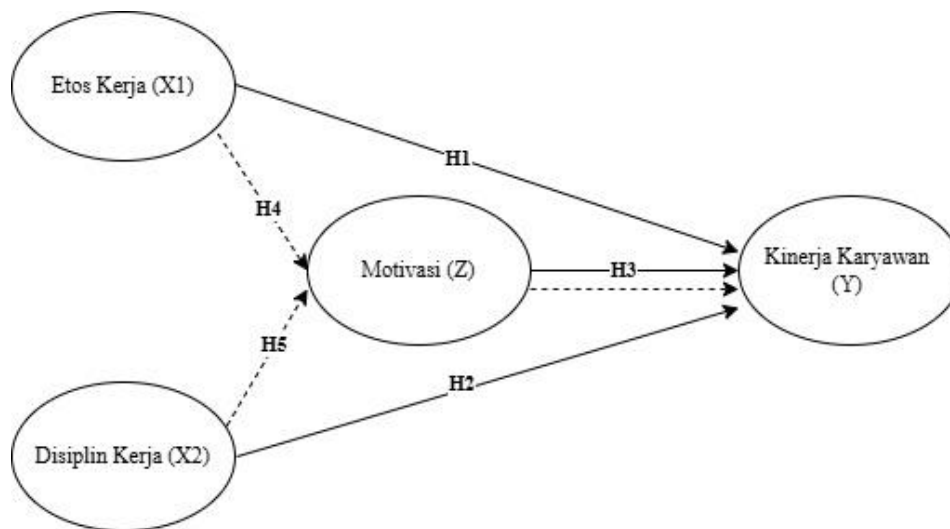
2.3.5 Motivasi Kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merujuk pada sejauh mana individu mematuhi aturan serta standar yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan. Kepatuhan tersebut mendukung tercapainya pelaksanaan tugas secara lebih efektif. Individu dengan tingkat disiplin tinggi umumnya menunjukkan dorongan yang kuat untuk meraih hasil kerja yang maksimal. Motivasi dari dalam diri dapat memperkuat komitmen dan konsistensi dalam bekerja, sehingga kedisiplinan yang diterapkan memberikan dampak yang lebih nyata terhadap produktivitas dan capaian kerja. Dengan kata lain, meningkatnya motivasi kerja berpotensi memperbesar kemungkinan seseorang mencapai performa yang lebih baik.

Temuan penelitian Arifah et al. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap performa pegawai. Peningkatan disiplin mendorong tumbuhnya motivasi, yang kemudian berdampak pada meningkatnya hasil kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

H1 : Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Motivasi kerja memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

H5 : Motivasi Kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Studi ini melakukan studi dengan pendekatan penjelasan. Menurut (Singarimbun & Effendi, 1995), menjelaskan bahwa pendekatan tersebut bertujuan menguji hubungan sebab akibat antar unsur penelitian melalui pembuktian empiris. Dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini berupaya melihat bagaimana disiplin dan etos kerja berkontribusi terhadap kinerja. Dalam model yang digunakan, kinerja diposisikan sebagai variabel terikat, sementara etos kerja dan disiplin berperan sebagai variabel bebas.

Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menguji kebenaran hipotesis serta memberikan data yang mendukung rumusan hipotesis tersebut. Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan faktor yang memengaruhi suatu fenomena dan pola hubungan antara beberapa konstruk yang dianalisis. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini menilai pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Pakis Logam Perkasa Indonesia, dengan motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi .

3.2 Lokasi Penelitian

Studi ini dilakukan pada PT. Pakis Logam Perkasa yang beralamat di Jl. Kandung, Desa Pakisrejo, Kecamatan Rejotangan, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66293.

3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan individu atau benda yang memiliki kualitas spesifik yang menjadi titik fokus pengamatan peneliti untuk menarik kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi yang dijadikan dasar analisis terdiri dari 83 pekerja yang berada pada divisi produksi di PT Pakis Logam Perkasa Indonesia.

Dalam penentuan sampel, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili keseluruhan. Melalui pendekatan sampel jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan sampel ketika jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin melakukan pengamatan terhadap keseluruhan anggota. Dengan menggunakan teknik tersebut, penelitian ini melibatkan seluruh 83 pekerja bagian produksi sebagai sampel, sehingga populasi dan sampel memiliki jumlah yang sama.

3.4 Teknik Pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono, (2013) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga tidak diperlukan penarikan sampel secara acak.

Metode ini digunakan karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif terbatas, sehingga memungkinkan peneliti untuk melibatkan seluruh populasi

sebagai responden. Secara matematis, penentuan jumlah sampel dengan metode sampel jenuh dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$n = N$$

$$83 = 83$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

Berdasarkan rumus tersebut, seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang ada yaitu 83 karyawan. Penggunaan teknik sampel jenuh diharapkan mampu menghasilkan data yang lebih akurat dan representatif dalam menggambarkan kondisi populasi yang diteliti.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah informasi yang dihimpun secara langsung dari sumber pertama dengan tujuan mendukung kebutuhan penelitian. Pengumpulan data jenis ini biasanya dilakukan melalui survei, wawancara, observasi, atau eksperimen, sehingga hasilnya lebih sesuai dengan fokus penelitian serta mampu menggambarkan kondisi yang diteliti secara lebih akurat (Priadana & Sunarsi, 2021). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian jawaban yang terkumpul diolah dan dianalisis untuk menghasilkan temuan penelitian.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang tidak diperoleh langsung dari responden, melainkan berasal dari hasil olahan pihak lain melalui berbagai kajian atau publikasi. Jenis data ini biasanya diperoleh melalui laporan resmi, dokumen kelembagaan, profil organisasi, buku pedoman, maupun artikel ilmiah (Priadana & Sunarsi, 2021). Pada penelitian ini, data sekunder meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi, serta informasi pendukung lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto dkk. (2013), skala pengukuran merupakan seperangkat aturan yang digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menilai unsur yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert, yaitu skala yang dirancang untuk menilai persepsi, sikap, dan penilaian responden terhadap suatu fenomena sosial. Setiap variabel kemudian dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang menjadi dasar dalam merumuskan butir-butir pertanyaan pada kuesioner.

Tabel 3.1 Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menjadi tahapan krusial karena berfungsi menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh sebab itu, pemilihan teknik yang digunakan harus dilakukan secara cermat. Dalam penelitian kuantitatif, kuesioner dan dokumentasi merupakan metode yang paling sering digunakan. Pada penelitian ini, instrumen yang dipakai adalah kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun berdasarkan indikator setiap konstruk penelitian (Priadana & Sunarsi, 2021). Respons dari para peserta kemudian diolah untuk mendapatkan temuan yang mendukung penarikan kesimpulan.

3.8 Variabel Penelitian

Variabel studi adalah aspek atau elemen yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis, sehingga memungkinkan untuk ditarik kesimpulan dari hasil pengamatan dan pengukuran (Sugiyono, 2013). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam studi ini meliputi:

3.8.1 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2013), Variabel terikat adalah unsur yang dipengaruhi oleh faktor lain dalam model penelitian dan menjadi keluaran dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Pada penelitian ini, aspek yang ditempatkan sebagai variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.8.2 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2013), Variabel bebas merupakan unsur yang berfungsi sebagai pemicu perubahan dan memiliki pengaruh terhadap variabel hasil. Dalam

penelitian ini, faktor yang diposisikan sebagai variabel bebas adalah Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

3.8.3 Variabel Intervening (Variabel Mediasi)

Menurut (Priadana & Sunarsi, 2021), Dalam pemaparan Priadana dan Sunarsi (2021), suatu konstruk yang berada di tengah hubungan antara faktor penyebab dan hasil disebut sebagai variabel intervening. Peran utamanya adalah menggambarkan jalur atau proses yang menjelaskan bagaimana pengaruh dari faktor bebas dapat sampai pada faktor terikat, serta memberikan pemahaman lebih dalam mengenai pola interaksi antar unsur dalam model penelitian. Pada penelitian ini, Motivasi Kerja (Z) ditempatkan sebagai unsur perantara yang menghubungkan kedua konstruk utama.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Etos Kerja (X1) (Priansa, 2018)	1. Keahlian interpersonal	1. Mampu bekerja sama 2. Mempunyai ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan
	2. Inisiatif	1. Bersungguh-sungguh dalam bekerja 2. Melakukan pekerjaan tanpa disuruh atasan
	3. Dapat diandalkan	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Berhati-hati dalam bekerja
Variabel	Indikator	Item
Disiplin Kerja (X2) (Rivai, 2006) dalam (Nawir et al., 2024)	1. Kehadiran	1. Karyawan selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai 2. Karyawan mengikuti jadwal kerja yang telah ditentukan
	2. Ketaatan terhadap peraturan kerja	1. Menjalankan intruksi dari atasan sesuai dengan aturan yang berlaku 2. Mematuhi seluruh peraturan perusahaan

	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Melakukan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP) yang berlaku 2. Bertanggung jawab kepada pekerjaan yang telah diberikan
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	1. Teliti dan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan 2. Melapor jika menemukan hal yang mencurigakan atau berpotensi merugikan Perusahaan
	5. Bekerja secara etis	1. Jujur dalam bekerja 2. Memperlakukan rekan kerja dengan hormat dan profesional
Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja (Afandi, 2018)	1. Balas jasa	1. Puas dengan kompensasi (gaji, bonus) yang saya terima atas pekerjaan. 2. Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja
	2. Kondisi kerja	1. Lingkungan kerja yang nyaman 2. Merasakan aman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan
	3. Fasilitas kerja	1. Fasilitas yang disediakan perusahaan memadai 2. Peralatan yang tersedia memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan
	4. Prestasi kerja	1. Berusaha mencapai hasil kerja yang terbaik 2. Termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja
	5. Pengakuan dari atasan	1. Apresiasi yang dari atasan 2. Dihargai oleh atasan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan
	6. Pekerjaan itu sendiri	1. Karyawan merasa tertantang dengan pekerjaannya 2. Puas dan senang dengan jenis pekerjaannya
Variabel	Indikator	Item
Kinerja karyawan menurut Robbins (2017) yang dikutip dalam (Lie & Siagian, 2018)	1. Kualitas	1. Hasil kerja memenuhi standar kualitas yang ditetapkan Perusahaan 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang baik.

	2. Kuantitas	1. Produktif dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tersedia. 2. Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan ekspektasi atasan
	3. Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan 2. Dapat mengatur waktu kerja sehingga tidak ada pekerjaan yang terlambat
	4. Efektivitas	1. Memaksimalkan penggunaan teknologi dan alat kerja untuk meningkatkan hasil 2. Menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dalam menyelesaikan pekerjaan
	5. Kemandirian	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada bantuan orang lain 2. Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dikerjakan

Sumber : Data diolah 2025

3.9 Analisis Data

Analisis data adalah proses memeriksa dan mengolah semua informasi dari berbagai sumber, seperti catatan, dokumen, hasil tes, rekaman, dan sumber lainnya. Dalam studi kuantitatif, data bersifat numerik dan dapat diukur secara tepat. Contoh data numerik dalam pendekatan kuantitatif adalah hasil survei dari responden (Priadana & Sunarsi, 2021)..

Studi ini menggunakan SmartPLS versi 4.0 untuk melakukan analisis data. Metode Partial Least *Squares* (PLS) dipilih karena cocok untuk data berskala bebas, tidak memerlukan asumsi yang kompleks, dan fleksibel untuk sampel berukuran kecil, sedang, dan besar. Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel laten. Secara spesifik, studi ini memanfaatkan pendekatan PLS-SEM dalam pengolahan data.

3.9.1 Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Validitas kuesioner dinilai melalui uji *outer model*. Jika setiap pertanyaan dapat mencerminkan atau mengukur konstruk yang dimaksud dalam studi, kuesioner dianggap valid. Setiap item pertanyaan dari semua variabel studi diuji validitasnya. Untuk memastikan keandalan dan konsistensi instrumen, proses ini melibatkan beberapa tahap, termasuk pengujian validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas.

Outer models menjelaskan setiap blok indikator yang terkait variabel laten. Dalam studi ini, ada 4 variabel yang dianalisis, yakni Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

3.9.1.1 *Convergent validity*

Tujuan dari pengukuran konvergensi adalah untuk mengetahui seberapa jauh setiap item pertanyaan menunjukkan dimensi yang sama dari variabel yang diukur. Hanya item yang menunjukkan tingkat signifikansi tinggi yaitu, item yang melebihi dua kali standar error dalam pengukuran yang dianggap relevan yang dianggap relevan. Apabila nilai AVE setiap variabel $> 0,5$ dan nilai loading seluruh item $> 0,5$, validitas konvergen ditunjukkan (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.1.2 *Discriminant Validity*

Tujuan dari uji validitas ini untuk menjamin bahwa setiap variabel menunjukkan perbedaan yang jelas dari yang lain. Sebuah item dianggap valid jika korelasinya dengan variabelnya sendiri lebih besar dari korelasinya dengan variabel lain. Nilai cross-loading juga dapat digunakan untuk mengetahui validitas diskriminan. Dalam hal ini, setiap item dianggap valid jika korelasinya dengan

variabelnya sendiri lebih besar daripada korelasinya dengan variabel lain (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.1.3 Uji Reabilitas

Reliabilitas berarti dapat dipercaya atau diandalkan, sehingga sebuah instrumen studi yang mempunyai hasil konsisten, terlepas dari siapa yang menggunakannya atau kapan pun dilakukan (Supriyanto & Maharani, 2013). Uji reliabilitas untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran konsisten ketika fenomena yang sama diukur berulang kali memakai instrumen yang serupa. Suatu data dikategorikan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha melebihi 0,6; sebaliknya, apabila nilai tersebut berada di bawah 0,6, data dianggap kurang dapat dipercaya dan tidak konsisten.

3.9.2 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model, yang kerap disebut juga sebagai inner relation, structural model, atau substantive theory, merepresentasikan keterkaitan antarvariabel laten dari landasan teori yang mendasarinya. Untuk menilai model struktural, nilai *R-square* variabel dependen dihitung, relevansi prediktif diperiksa dengan uji *Q-square* Stone-Geisser, dan nilai koefisien jalur struktural dan signifikansi dihitung. Untuk mengetahui seberapa baik model menjelaskan variabilitas data, langkah pertama dalam kerangka evaluasi PLS adalah memeriksa nilai persegi panjang untuk setiap variabel laten dependen.

Hasil interpretasi tersebut konsisten dengan interpretasi pada analisis regresi. Pergeseran nilai *R-square* dapat digunakan untuk melihat sejauh mana

variabel laten independen tertentu memberikan kontribusi yang berarti terhadap variabel laten dependen (Ghozali & Latan, 2015). Selain memperhatikan nilai *R-square*, model Partial Least Square (PLS) juga dinilai menggunakan *Q-square* predictive relevance, yang berfungsi untuk mengukur kemampuan model dalam menggambarkan data secara keseluruhan. *Q-square* menunjukkan sejauh mana data observasi dapat dijelaskan oleh model beserta estimasi parameter yang dihasilkan.

3.9.2.1 *R-square*

Koefisien *R-Square* digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk eksogen dapat dijelaskan oleh konstruk endogen, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1. Untuk menilai metode struktural, langkah pertama adalah memberikan penilaian *R-Square* pada setiap variabel laten endogen, yang bertujuan untuk mengukur potensi estimasi dari metode struktural. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa skor *R-Square* yang akan menunjukkan seberapa baik metode ini dapat menjelaskan variasi dalam variabel laten endogen. Variasi nilai *R-Square* dapat dimanfaatkan untuk menggambarkan kekuatan hubungan substantif antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Mengacu pada nilai *R-Square* sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19, metode ini dapat dikategorikan mempunyai tingkat kekuatan yang tinggi, sedang, dan rendah secara berurutan (Chin, 1998) dalam (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.2.2 *F-square*

Pengujian ini untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel serta mengukur dampak menggunakan *f-square*. Skor *f-square* yang diperoleh adalah 0,02, 0,15, dan 0,35, memperlihatkan indikator hubungan dengan kekuatan lemah,

sedang, dan tinggi pada tingkat struktural terhadap variabel prediktor laten. Namun, skor di bawah 0,02 dianggap tidak signifikan dan diabaikan (Ghozali & Latan, 2015).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Direct effect

Analisis efek langsung bermanfaat dalam menilai hipotesis mengenai dampak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria analisis direct effect yakni:

Analisis efek langsung untuk mengevaluasi hipotesis mengenai pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut (Juliandi, 2018), ada beberapa kriteria yang menjadi acuan dalam melakukan analisis pengaruh langsung tersebut.

1. Koefisien Jalur (Path Coefficient)

- Apabila koefisien jalur (path coefficient) bernilai positif, maka hubungan antara variabel bersifat searah; artinya, ketika variabel eksogen mengalami peningkatan, variabel endogen yang dipengaruhi juga akan meningkat secara proporsional.
- Apabila koefisien jalur (path coefficient) bernilai negatif, maka hubungan antar variabel bersifat berlawanan arah; dengan kata lain, ketika variabel eksogen mengalami kenaikan, variabel endogen yang dipengaruhi justru mengalami penurunan.

2. Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value)

- Jika nilai P-Value $< 0,05$, maka signifikan

- Jika nilai P-Value $> 0,05$, maka tidak signifikan

3.10.2 Indirect effect

Uji pengaruh tidak langsung digunakan untuk menilai apakah hubungan antara suatu konstruk awal dan konstruk hasil berlangsung melalui peran sebuah mediator. Dengan demikian, efek yang muncul bukan merupakan pengaruh langsung, melainkan melalui variabel perantara yang menghubungkan keduanya. Mengacu pada Juliandi (2018), penilaian terhadap pengaruh tidak langsung dilakukan dengan ketentuan berikut.

P-Value di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan, sehingga mediator dinilai berhasil menjembatani keterkaitan antara konstruk awal dan konstruk akhir. Dalam kondisi ini, efek yang terjadi dikategorikan sebagai pengaruh tidak langsung.

P-Value di atas 0,05 menandakan tidak adanya signifikansi, sehingga mediator tidak berperan dalam hubungan tersebut dan pengaruh yang muncul bersifat langsung.

Nilai T-Statistic yang melampaui angka 1,96 mengindikasikan bahwa hipotesis nol ditolak, sehingga hubungan yang melalui mediator dapat dinyatakan signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia

PT Pakis Logam Perkasa Indonesia memulai perjalanannya pada tahun 1998 di Desa Pakisrejo, Kecamatan Rejotangan, Tulungagung, Jawa Timur. Usaha ini dirintis oleh Bapak Sudarman melalui industri rumahan yang memproduksi peralatan dapur dengan nama “Aulia”, yang diambil dari nama putri ketiganya, Krismon Aulia. Pada tahap awal, proses produksi dilakukan secara sederhana dan melibatkan anggota keluarga serta warga sekitar.

Seiring berkembangnya permintaan dan meningkatnya variasi produk, usaha tersebut bertransformasi menjadi entitas berbadan hukum CV pada tahun 2018 dengan nama CV Pakis Logam Perkasa Indonesia. Pertumbuhan usaha yang semakin pesat mendorong perubahan status hukum menjadi Perseroan Terbatas (PT) agar mampu menjangkau kapasitas produksi yang lebih besar dan memenuhi kebutuhan pasar.

Saat ini, PT Pakis Logam Perkasa Indonesia bergerak di sektor produksi peralatan rumah tangga dan menawarkan ratusan jenis produk, seperti serok, sotil, asbak, dan berbagai varian ukuran lainnya. Beberapa produk diproduksi menggunakan sistem make to order, termasuk parut mesin untuk berbagai tipe. Kegiatan operasional perusahaan didukung oleh beberapa divisi, antara lain divisi

produksi, parut listrik, dan gudang, yang masing-masing menjalankan peran sesuai fungsi dan tanggung jawabnya.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia

Visi :

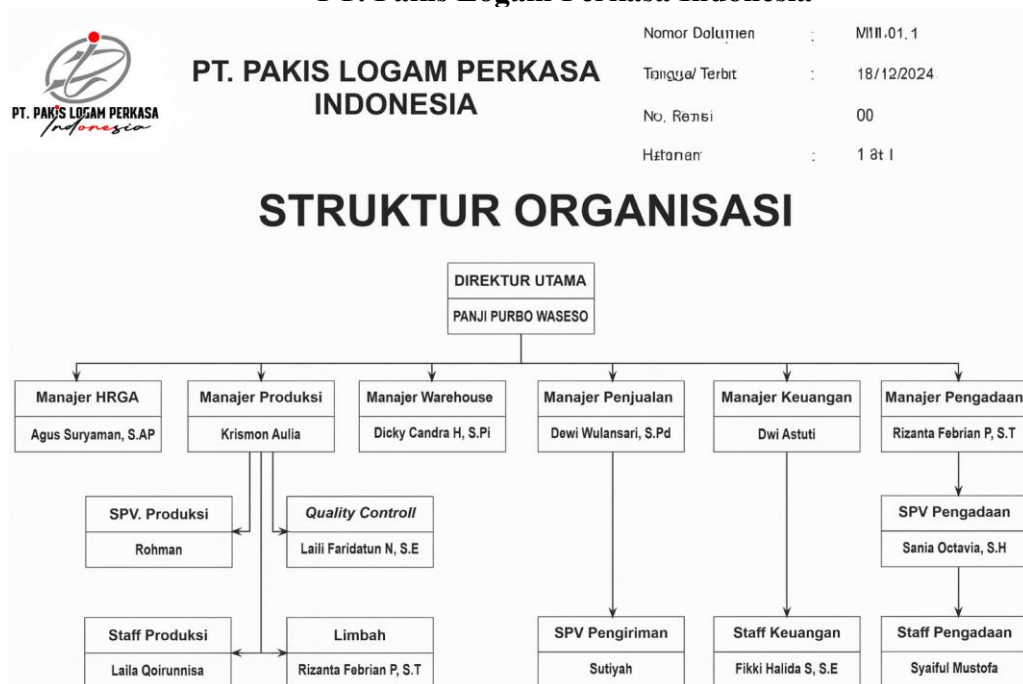
“Meningkatkan kualitas hidup manusia dengan memberikan lapangan pekerjaan, memberikan keamanan sosial dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, serta berkembang bersama dalam menyejahterakan masyarakat.”

Misi :

Perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar serta memastikan terpenuhinya kebutuhan dan harapan pelanggan. Upaya tersebut diwujudkan melalui penyediaan kesempatan kerja bagi warga lokal. Pada aspek pemasaran, perusahaan terus melakukan inovasi produk peralatan dapur dan memperluas jangkauan distribusi. Langkah-langkah ini mendorong terciptanya operasional perusahaan yang sehat sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pakis Logam Indonesia

4.1.4 Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia



Sumber : PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia, 2024

4.2 Distribusi Karakteristik Responden

Responden Studi ini adalah karyawan PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia

83 responden. Karakteristik studi ini yakni jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Interval	Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	56	67%
	Perempuan	27	33%
Jumlah		83	100%
Umur	20-25 Tahun	15	18%
	26-31 Tahun	22	27%
	32-37 Tahun	23	28%
	38-43 Tahun	20	24%

	>44 Tahun	3	4%
Jumlah		83	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Penelitian ini melibatkan 83 orang yang bekerja di PT. Pakis Logam Perkasa Indonesia. Distribusi responden sesuai jenis kelamin memperlihatkan 56 peserta adalah laki-laki dan 27 lainnya perempuan. Sementara itu, komposisi usia responden terbagi ke dalam lima kelompok, yaitu 15 orang berusia 20–25 tahun, 22 orang berada pada rentang 26–31 tahun, 23 orang berusia 32–37 tahun, 20 orang berada pada rentang 38–43 tahun, dan 3 orang berusia di atas 44 tahun.

4.3 Distribusi Jawaban Responden

4.3.1 Variabel Etos Kerja

Penelitian ini menilai variabel etika kerja melalui 6 butir pernyataan. Tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yakni:

Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja

No.	Indikator	Skala Pengukuran					jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X1.1	1	2	11	14	55	83	4,446
2	X1.2	0	2	7	39	35	83	4,289
3	X1.3	0	1	9	23	50	83	4,470
4	X1.4	0	2	13	17	51	83	4,410
5	X1.5	0	2	8	30	43	83	4,373
6	X1.6	1	1	7	42	32	83	4,241

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.2, pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi pada aspek etos kerja berkaitan dengan kesungguhan dalam bekerja. Pada item “Saya selalu

bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya”, tidak ada responden memilih sangat tidak setuju, hanya satu responden tidak setuju, sembilan responden berada pada kategori netral, 23 responden setuju, dan 50 responden memberikan jawaban sangat setuju. Rata-rata penilaian mencapai 4,470.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memandang dirinya sebagai individu yang memiliki komitmen kuat, bekerja dengan penuh keseriusan, dan berorientasi pada kualitas hasil. Sikap tersebut mencerminkan tingkat profesionalitas yang baik serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

4.3.2 Variabel Disiplin Kerja

Penelitian ini menilai variabel disiplin kerja dengan 10 item pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja yakni:

Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No .	Indikator	Skala Pengukuran					jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1	0	0	5	30	48	83	4,518
2	X2.2	1	0	8	38	36	83	4,301
3	X2.3	0	0	8	33	42	83	4,410
4	X2.4	0	0	8	28	47	83	4,470
5	X2.5	0	1	7	33	42	83	4,398
6	X2.6	0	2	11	34	36	83	4,253
7	X2.7	0	0	10	34	39	83	4,349
8	X2.8	0	1	7	34	41	83	4,386
9	X2.9	0	0	12	36	35	83	4,277
10	X2.10	1	5	11	39	27	83	4,036

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.3, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi dalam aspek disiplin kerja adalah pernyataan mengenai ketepatan waktu. Untuk

item “Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai”, tidak ada responden memilih sangat tidak setuju atau tidak setuju. Sebanyak 5 responden netral, 30 responden menyatakan setuju, dan 48 responden memilih sangat setuju. Rata-rata skor mencapai 4,518.

Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden menilai dirinya mampu menjaga ketepatan waktu dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya kesiapan diri dan keteraturan waktu sebagai bentuk profesionalitas di lingkungan perusahaan.

4.3.3 Variabel Motivasi Kerja

Penelitian ini menilai variabel motivasi kerja dengan 12 item pernyataan.

Tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yakni:

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No.	Indikator	Skala Pengukuran					jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Z.1	0	0	11	20	52	83	4,494
2	Z.2	3	5	9	40	26	83	3,976
3	Z.3	0	2	9	27	45	83	4,386
4	Z.4	1	0	12	23	47	83	4,386
5	Z.5	0	4	10	28	41	83	4,277
6	Z.6	0	2	10	34	37	83	4,277
7	Z.7	0	2	10	38	33	83	4,229
8	Z.8	4	6	11	28	34	83	3,988
9	Z.9	0	2	10	36	35	83	4,253
10	Z.10	0	1	11	37	34	83	4,253
11	Z.11	0	3	8	32	40	83	4,313
12	Z.12	1	2	6	35	39	83	4,313

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi pada aspek motivasi kerja berkaitan dengan kompensasi. Pada item “Saya merasa puas dengan kompensasi (gaji, bonus) yang saya terima atas pekerjaan saya”,

seluruh responden tidak ada yang memilih sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 11 responden netral, 20 responden menyatakan setuju, dan 52 responden memilih sangat setuju. Rata-rata penilaian mencapai 4,494.

Hasil ini mengindikasikan sebagian besar responden puas dengan kompensasi yang diterima. Kepuasan ini berperan penting dalam membentuk pandangan positif terhadap pekerjaan serta mendorong motivasi untuk bekerja lebih optimal.

4.3.4 Variabel Kinerja

Variabel kinerja dinilai melalui 10 butir pernyataan dalam penelitian ini.

Tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yakni:

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No.	Indikator	Skala Pengukuran					jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Y.1	1	2	7	19	54	83	4,482
2	Y.2	2	0	8	39	34	83	4,241
3	Y.3	0	2	12	23	46	83	4,361
4	Y.4	0	1	16	19	47	83	4,349
5	Y.5	4	14	15	18	32	83	3,723
6	Y.6	0	1	8	42	32	83	4,265
7	Y.7	0	1	8	37	37	83	4,325
8	Y.8	0	1	7	37	38	83	4,349
9	Y.9	0	1	6	36	40	83	4,386
10	Y.10	0	0	10	40	33	83	4,277

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat gambaran respon terkait aspek motivasi kerja. Pada pernyataan “Saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan

perusahaan dalam hasil kerja saya”, sebanyak 1 responden memilih sangat tidak setuju, 2 responden tidak setuju, 7 responden netral, 19 responden menyatakan setuju, dan 5 responden memberikan jawaban sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,482.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan kuat untuk menyatakan bahwa mereka bekerja sesuai standar kualitas yang diberlakukan perusahaan. Disimpulkan komitmen terhadap mutu kerja berada pada kategori baik, terlihat dari penilaian positif mereka terhadap upaya yang dilakukan dalam menghasilkan output yang memenuhi kriteria perusahaan.

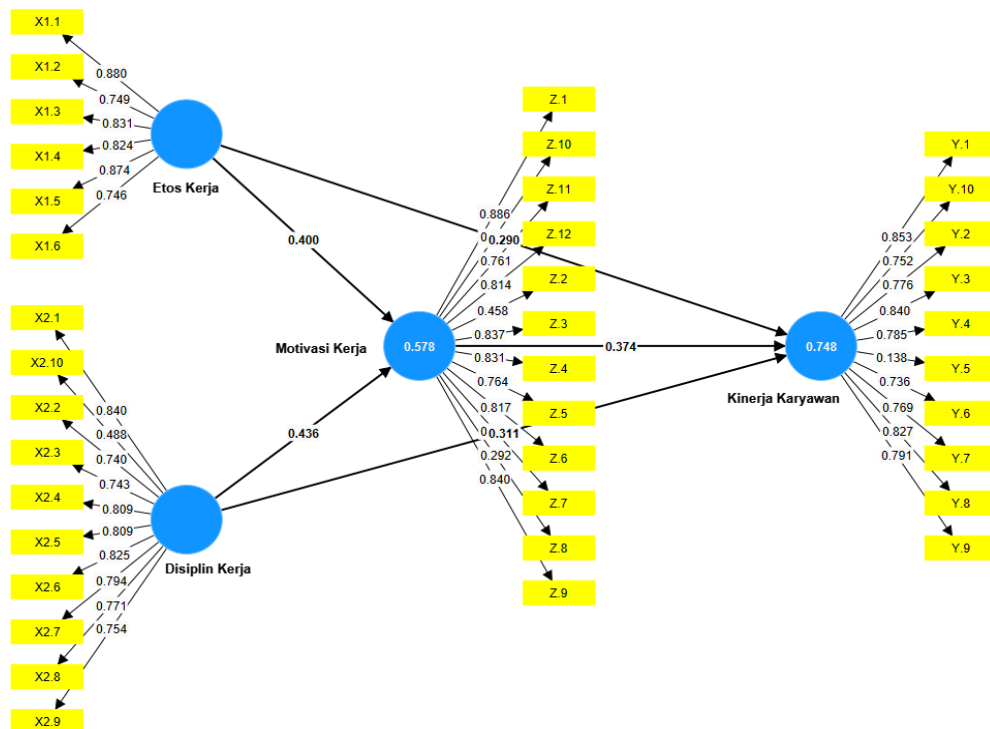
4.4 Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

4.4.1 Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.4.1.1 Validitas Kovergen

Hasil olah data yang pertama:

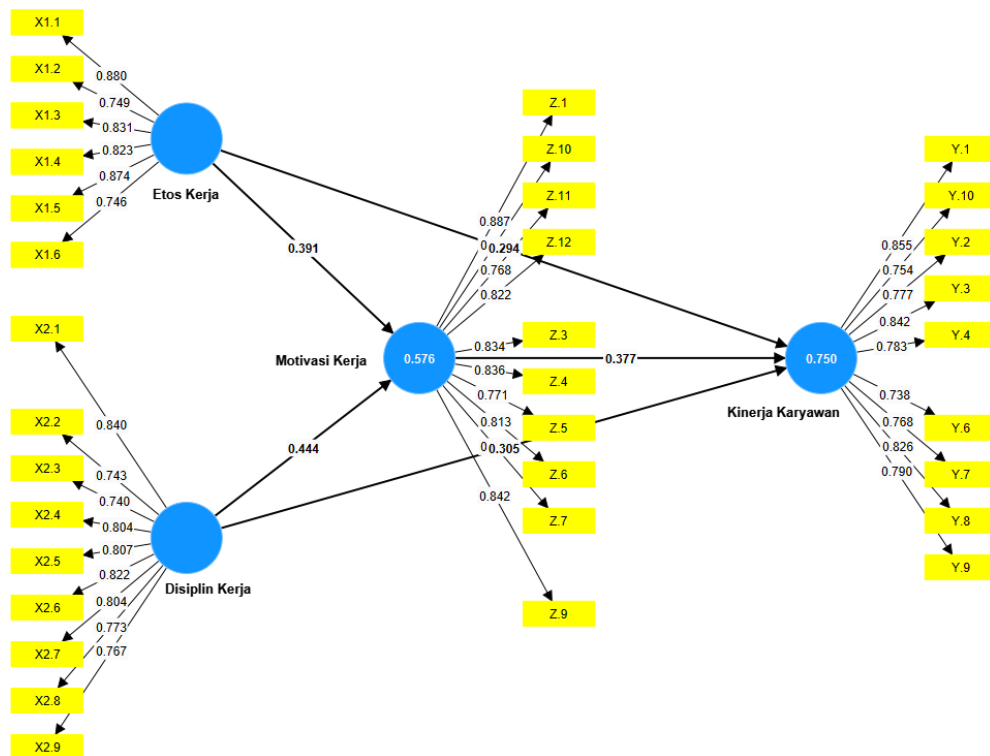
Gambar 4.2 Hasil *Bootstrapping* Pertama



Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil pengolahan awal terlihat bahwa indikator X2.10 memiliki nilai 0,488, indikator Y.5 sebesar 0,138, indikator Z.2 sebesar 0,458, dan indikator Z.8 sebesar 0,292. Seluruh nilai di bawah batas minimum 0,50 sehingga indikator-indikator tersebut harus dieliminasi dari model. Setelah penghapusan dilakukan, proses analisis data perlu dijalankan kembali untuk memperoleh hasil yang memenuhi kriteria kelayakan pengukuran.

Hasil yang kedua:

Gambar 4.3 Hasil *Bootstrapping* kedua

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Setelah proses analisis pada outer model untuk menguji validitas konvergen, nilai validitas konvergen yang ditemukan dapat dilihat dalam tabel berikut:
(Sebelum dieliminasi)

Tabel 4.6 *Loading Factor*

Variabel	Item	Loading	Rule of Thumb	Kesimpulan
Etos Kerja	X1.1	0,880	0,500	Valid
	X1.2	0,749	0,500	Valid
	X1.3	0,831	0,500	Valid
	X1.4	0,824	0,500	Valid
	X1.5	0,874	0,500	Valid
	X1.6	0,746	0,500	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,840	0,500	Valid

	X2.2	0,740	0,500	Valid
	X2.3	0,743	0,500	Valid
	X2.4	0,809	0,500	Valid
	X2.5	0,809	0,500	Valid
	X2.6	0,825	0,500	Valid
	X2.7	0,794	0,500	Valid
	X2.8	0,771	0,500	Valid
	X2.9	0,754	0,500	Valid
	X2.10	0,488	0,500	Tidak Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,853	0,500	Valid
	Y.2	0,776	0,500	Valid
	Y.3	0,840	0,500	Valid
	Y.4	0,785	0,500	Valid
	Y.5	0,138	0,500	Tidak Valid
	Y.6	0,736	0,500	Valid
	Y.7	0,769	0,500	Valid
	Y.8	0,827	0,500	Valid
	Y.9	0,791	0,500	Valid
	Y.10	0,752	0,500	Valid
Motivasi Kerja	Z.1	0,886	0,500	Valid
	Z.2	0,458	0,500	Tidak Valid
	Z.3	0,837	0,500	Valid
	Z.4	0,831	0,500	Valid
	Z.5	0,764	0,500	Valid
	Z.6	0,817	0,500	Valid
	Z.7	0,799	0,500	Valid
	Z.8	0,292	0,500	Tidak Valid
	Z.9	0,840	0,500	Valid

	Z.10	0,805	0,500	Valid
	Z.11	0,761	0,500	Valid
	Z.12	0,814	0,500	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Hasil analisis di atas, diketahui ada 4 item tidak valid yakni X2.10, Z.2, Z.8 dan Y.5, hal ini ditunjukkan dengan nilai loading $< 0,5$. Maka, item tersebut dikeluarkan dari model.

(Setelah dieliminasi)

Tabel 4.7 Loading Factor

Variabel	Item	Loading	Rule of Thumb	Kesimpulan
Etos Kerja	X1.1	0,880	0,500	Valid
	X1.2	0,749	0,500	Valid
	X1.3	0,831	0,500	Valid
	X1.4	0,823	0,500	Valid
	X1.5	0,874	0,500	Valid
	X1.6	0,746	0,500	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,840	0,500	Valid
	X2.2	0,743	0,500	Valid
	X2.3	0,740	0,500	Valid
	X2.4	0,804	0,500	Valid
	X2.5	0,807	0,500	Valid
	X2.6	0,822	0,500	Valid
	X2.7	0,804	0,500	Valid
	X2.8	0,773	0,500	Valid
	X2.9	0,767	0,500	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,855	0,500	Valid
	Y.2	0,777	0,500	Valid

	Y.3	0,842	0,500	Valid
	Y.4	0,783	0,500	Valid
	Y.6	0,738	0,500	Valid
	Y.7	0,768	0,500	Valid
	Y.8	0,826	0,500	Valid
	Y.9	0,790	0,500	Valid
	Y.10	0,754	0,500	Valid
Motivasi Kerja	Z.1	0,887	0,500	Valid
	Z.3	0,802	0,500	Valid
	Z.4	0,768	0,500	Valid
	Z.5	0,822	0,500	Valid
	Z.6	0,834	0,500	Valid
	Z.7	0,836	0,500	Valid
	Z.9	0,771	0,500	Valid
	Z.10	0,813	0,500	Valid
	Z.11	0,795	0,500	Valid
	Z.12	0,842	0,500	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 4.7, setelah indikator yang tidak memenuhi kriteria (X2.10, Z.2, Z.8, dan Y5) dikeluarkan , seluruh pemuatan indikator pada Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja tercatat berada di atas ambang 0,500. Hal ini menegaskan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruknya dengan baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai telah memenuhi ketentuan convergent validity sesuai standar factor loading yang berlaku.

Tabel 4.8 *Average Variance Extracted (AVE)*

	Nilai AVE
Etos Kerja	0,671
Disiplin Kerja	0,624
Kinerja Karyawan	0,629
Motivasi Kerja	0,669

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.8, seluruh konstruk, yaitu Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja, memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diatas batas minimum 0,5. Kondisi ini memperlihatkan setiap konstruk mampu menangkap proporsi varian yang memadai dari indikator-indikatornya, sehingga persyaratan validitas konvergen dinyatakan terpenuhi.

4.4.1.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pembahasan pada bagian ini berfokus pada kemampuan setiap konstruk untuk menunjukkan karakteristik yang berbeda dari konstruk lainnya. Suatu model dianggap memenuhi kriteria validitas diskriminan apabila hubungan suatu konstruk dengan indikatornya sendiri lebih kuat dibandingkan hubungan dengan konstruk lain. Pemenuhan validitas ini juga dapat dilihat melalui hasil cross loading, yaitu ketika setiap indikator memiliki nilai pemuatan tertinggi pada konstruk yang menjadi acuannya dan bukan pada konstruk yang berbeda.

Tabel 4.9 Cross Loading

Indikator	Etos Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1.1	0,880	0,551	0,693	0,643
X1.2	0,749	0,506	0,530	0,470

X1.3	0,831	0,520	0,645	0,593
X1.4	0,823	0,474	0,548	0,544
X1.5	0,874	0,542	0,639	0,578
X1.6	0,746	0,610	0,605	0,491
X2.1	0,574	0,840	0,620	0,603
X2.2	0,502	0,743	0,597	0,519
X2.3	0,415	0,740	0,510	0,428
X2.4	0,483	0,804	0,571	0,535
X2.5	0,493	0,807	0,548	0,531
X2.6	0,578	0,822	0,620	0,585
X2.7	0,518	0,804	0,626	0,587
X2.8	0,587	0,773	0,714	0,650
X2.9	0,427	0,767	0,549	0,469
Y1	0,685	0,647	0,855	0,689
Y2	0,574	0,536	0,777	0,645
Y3	0,621	0,650	0,842	0,667
Y4	0,571	0,608	0,783	0,555
Y6	0,580	0,548	0,738	0,577
Y7	0,590	0,584	0,768	0,576
Y8	0,572	0,564	0,826	0,600
Y9	0,611	0,637	0,790	0,701
Y10	0,529	0,639	0,754	0,612
Z1	0,594	0,606	0,675	0,887
Z3	0,526	0,529	0,607	0,834
Z4	0,532	0,522	0,684	0,836
Z5	0,448	0,499	0,547	0,771
Z6	0,562	0,566	0,607	0,813
Z7	0,464	0,544	0,592	0,795

Z9	0,593	0,645	0,705	0,842
Z10	0,590	0,502	0,560	0,802
Z11	0,594	0,666	0,716	0,768
Z12	0,621	0,590	0,718	0,822

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Menurut hasil pengujian validitas diskriminan yang ditunjukkan pada Tabel 4.9, etos kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai loading lebih tinggi dari nilai loading untuk variabel lain. Oleh karena itu, instrumen studi ini memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Namun demikian, terdapat beberapa indikator, yaitu X2.10, Z.2, Z.8, dan Y5, yang tidak memenuhi kriteria validitas diskriminan karena nilai *loading* indikator tersebut tidak lebih tinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dinyatakan tidak valid secara diskriminan dan perlu dieliminasi agar kualitas model pengukuran menjadi lebih baik.

Tabel 4.10 *Fornell-larcker criterion*

Variabel	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0,790	—	—	—
Etos Kerja	0,651	0,819	—	—
Kinerja Karyawan	0,760	0,749	0,793	—
Motivasi Kerja	0,698	0,680	0,790	0,818

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Temuan uji validitas diskriminan Tabel 4.10 memperlihatkan nilai akar AVE untuk Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja berada di atas nilai korelasinya dengan konstruk lain. Kondisi ini mengindikasikan masing-masing konstruk mampu membedakan dirinya dengan baik, sehingga disimpulkan tidak ada masalah diskriminan dalam penelitian ini.

4.4.1.3 Uji Reliabilitas

Sebuah penelitian yang memiliki hasil konsisten, terlepas dari siapa yang menggunakannya atau kapan pun dilakukan, Perlu dilakukannya uji reliabilitas untuk menentukan seberapa jauh hasil pengukuran terhadap gejala yang sama diulang dua kali atau lebih dengan alat pengukur yang sama. Data bisa dikategorikan reliabel apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$ sebaliknya apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka data itu dikategorikan tidak reliabel (Supriyanto & Maharani, 2013).

Tabel 4.11 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Etos Kerja	0,901	0,924
Disiplin Kerja	0,924	0,937
Kinerja Karyawan	0,926	0,938
Motivasi Kerja	0,945	0,953

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.11, seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk Etos

Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja melebihi ambang batas minimum 0,6.

4.4.2 Analisis Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

4.4.2.1 R-Square (R^2)

Nilai *R-square* dari 0 hingga 1 dan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu model dapat menjelaskan variasi dalam konstruk yang sedang diteliti. Pada evaluasi model struktural, tahap awal meninjau nilai *R-square* pada konstruk yang diposisikan sebagai outcome. Nilai ini menunjukkan seberapa baik model mampu menggambarkan variasi yang muncul.

Perubahan nilai *R-square* dapat membantu menilai kekuatan hubungan yang terbentuk dalam model. Berdasarkan kriteria yang disampaikan Chin (1998) dalam Ghazali & Latan (2015), nilai 0,67 memperlihatkan tingkat penjelasan yang kuat, nilai 0,33 menggambarkan tingkat sedang, sedangkan nilai 0,19 dipahami sebagai tingkat penjelasan rendah.

Tabel 4. 12 Hasil *R-square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Motivasi Kerja	0,576
Kinerja Karyawan	0,750

Sumber: diolah peneliti, 2025

Nilai *R-square* untuk Motivasi Kerja tercatat 0,576. Angka ini memperlihatkan lebih dari separuh perubahan yang terjadi pada aspek motivasi dapat diterangkan oleh Etos Kerja dan Disiplin Kerja. 42,4 persen sisanya berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Untuk hasil kerja, diperoleh nilai *R-square* 0,750. Temuan ini mengindikasikan Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja mampu memberikan penjelasan terhadap 75% variasi capaian kerja, yang menunjukkan kekuatan hubungan yang tinggi. Adapun 25% lainnya dipengaruhi oleh aspek di luar cakupan model yang digunakan.

4.4.2.2 *F-square*

F-square dipakai untuk mengukur kuat atau lemahnya sebuah pengaruh dalam suatu model analisis. Nilai 0,02 memperlihatkan dampak rendah, nilai 0,15 menggambarkan pengaruh sedang, sedangkan nilai 0,35 menandakan pengaruh kuat. Jika nilai di bawah 0,02, dampak tersebut dianggap tidak signifikan sehingga tidak dijadikan dasar dalam penafsiran hasil penelitian (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.13 Hasil *F-Square*

Variabel	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Etos Kerja	0,208	0,164
Disiplin Kerja	0,267	0,170
Motivasi Kerja	—	0,241

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan f^2 , seluruh hubungan variabel dalam model berada pada kategori sedang. Nilai f^2 sebesar 0,208 menunjukkan bahwa Etos Kerja memberikan kontribusi moderat terhadap peningkatan Motivasi Kerja. Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh yang setara, dengan nilai f^2 sebesar 0,267 yang mengindikasikan dampak sedang terhadap Motivasi Kerja.

Untuk variabel hasil kerja, Etos Kerja memberikan pengaruh dengan nilai f^2 0,164, yang menandakan adanya kontribusi sedang terhadap pencapaian kerja. Disiplin Kerja menunjukkan dampak serupa, dibuktikan dengan nilai f^2 sebesar 0,170. Sementara itu, Motivasi Kerja memiliki nilai f^2 0,241, yang menggambarkan pengaruh sedang terhadap peningkatan hasil kerja.

Secara keseluruhan, nilai-nilai tersebut menegaskan bahwa setiap variabel dalam model memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap variabel yang dipengaruhi.

4.4.2.3 Q-square

Tabel 4.14 Q-square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Motivasi Kerja	830,000	523,641	0,369
Kinerja Karyawan	747,000	406,747	0,455

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Hasil perhitungan memperlihatkan model penelitian mempunyai kemampuan prediksi yang baik. Nilai Q^2 variabel Motivasi Kerja mencapai 0,369, sedangkan nilai Q^2 variabel Kinerja berada pada angka 0,455. Kedua nilai tersebut berada di atas angka 0, sehingga model dinilai mampu memberikan prediksi yang relevan terhadap variabel yang diuji.

4.4.2.4 Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Koefisien jalur untuk mengukur kekuatan dan arah pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa kedua variabel bergerak searah, sehingga peningkatan variabel eksogen akan diikuti

peningkatan variabel endogen. Koefisien yang bernilai negatif memperlihatkan hubungan yang berlawanan arah, di mana kenaikan variabel eksogen justru diikuti penurunan variabel endogen.

Tabel 4.15 Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Variabel	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Etos Kerja	0,391	0,294
Disiplin Kerja	0,444	0,305
Motivasi Kerja	—	0,377

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Dari hasil analisis diperoleh bahwa

1. Path coefficient Etos Kerja terhadap Motivasi Kerja bernilai positif 0,391, menunjukkan bahwa Etos Kerja meningkatkan Motivasi Kerja.
2. Path coefficient Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja 0,444, yang berarti Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap Motivasi Kerja.
3. Path coefficient Etos Kerja terhadap hasil kerja sebesar 0,294, menandakan bahwa Etos Kerja berdampak positif pada pencapaian kerja.
4. Path coefficient Disiplin Kerja terhadap hasil kerja 0,305, menunjukkan adanya pengaruh positif dari Disiplin Kerja terhadap pencapaian kerja.
5. Path coefficient Motivasi Kerja terhadap hasil kerja sebesar 0,377, sehingga Motivasi Kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kerja.

4.4.2.5 Direct Effect

Analisis pengaruh langsung untuk menguji hipotesis mengenai sejauh mana variabel bebas memberikan dampak langsung pada variabel terikat (Juliandi, 2018).

Signifikansi pengujian dinilai melalui nilai T-statistics pada proses bootstrapping. Pengaruh dianggap signifikan jika T-statistics $> 1,96$. Jika nilainya di bawah 1,96, pengaruh dinyatakan tidak signifikan. Penilaian juga dapat dilakukan menggunakan P-Value, di mana pengaruh dinyatakan signifikan apabila P-Value kurang dari 0,05.

Tabel 4.16 Uji Hipotesis *Direct Effect*

Jalur Pengaruh	Original Sample	T-Statistics	P-Values
Etos Kerja → Kinerja Karyawan	0,294	3,715	0,000
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,305	2,517	0,012
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,377	3,494	0,000

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa

1. Etos Kerja memiliki T-statistic 3,715 ($>1,96$) dan P-Value 0,000 ($<0,05$).
H1 diterima. Etos Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja.
2. Disiplin Kerja memiliki T-statistic 2,517 ($>1,96$) dan P-Value 0,012 ($<0,05$). H2 diterima. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja.
3. Motivasi Kerja memiliki T-statistic 3,494 ($>1,96$) dan P-Value 0,000 ($<0,05$). H3 diterima. Motivasi Kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan hasil kerja.

4.4.2.6 Indirect Effect

Analisis pengaruh tidak langsung digunakan untuk menilai apakah variabel eksogen memengaruhi variabel endogen melalui peran variabel mediator. Juliandi

(2018) menjelaskan bahwa pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai P-Value berada di bawah 0,05, yang berarti mediator efektif menjembatani hubungan kedua variabel tersebut. Jika P-Value > 0,05, maka pengaruh dianggap tidak signifikan dan hubungan yang terjadi bersifat langsung. Selain itu, nilai T-Statistic melebihi 1,96 menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, sehingga pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui mediator dapat dinyatakan signifikan.

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis *Spesific Indirect Effect*

	Original sample	T statistics (O/STDEV)	P values
Etos Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,148	2,196	0,028
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,167	2,271	0,023

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Hasil analisis di atas menunjukkan:

1. Hasil uji pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja menunjukkan nilai T-statistic 2,196 > 1,96, dengan P-Value 0,028, kurang dari 0,05. Dengan demikian, H4 diterima, yang menyiratkan Motivasi Kerja berperan sebagai mediator dalam memediasi pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja menghasilkan T-statistic 2,271 (>1,96) dan P-Value 0,023 (<0,05). Hal ini menyebabkan H5 diterima, sehingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja berfungsi sebagai mediator yang memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Smart PLS memperlihatkan Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja. Nilai koefisien 0,294, T-statistic 3,715, serta P-value 0,000 menegaskan bahwa H1 diterima. Artinya, peningkatan etos kerja diikuti oleh peningkatan performa. Temuan ini sesuai studi Klarisa et al. (2025) menjelaskan etos kerja berperan penting mendorong pencapaian kerja karena individu dengan etos tinggi memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Penelitian Syaifora & Haznil (2023) juga menunjukkan bahwa etos kerja yang dibangun melalui nilai moral, rasa tanggung jawab, dan kedisiplinan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Secara teoritis, hasil ini menguatkan pandangan Sinamo (2011) bahwa etos kerja merupakan semangat dan keyakinan yang membuat seseorang bekerja sungguh-sungguh, tekun, dan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil terbaik. Etos kerja tinggi tercermin dalam produktivitas dan kualitas kerja seseorang.

Dari hasil analisis, disimpulkan etos kerja memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan hasil kerja. Individu dengan etos kerja tinggi umumnya memperlihatkan profesionalisme, tanggung jawab kuat, serta motivasi besar untuk mencapai target. Temuan ini menunjukkan perlunya organisasi memperkuat etos kerja melalui pelatihan, pembinaan moral, dan sistem penghargaan yang mampu menjaga semangat dan dedikasi tenaga kerja.

Dalam perspektif Islam, bekerja dipandang sebagai ibadah dan wujud penghambaan kepada Allah SWT. Aktivitas kerja juga menjadi sarana menunaikan

amanah, menunjukkan rasa syukur, serta mengembangkan potensi diri. Kesadaran bahwa kehidupan di dunia merupakan ujian bagi manusia mendorong setiap Muslim untuk menanamkan etos kerja yang kuat dalam setiap aktivitasnya (Nurdin, 2020). Nilai ini sejalan dengan pesan dalam Q.S. Al-Insyirah ayat 7 - 8 menekankan pentingnya bersungguh-sungguh dalam bekerja setelah menyelesaikan suatu tugas.

﴿٧﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٨﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya : “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain; dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah”.

Dalam tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab dalam (Romadhon, 2020) menyatakan bahwa ayat ini mengajarkan pentingnya mempunyai kesibukan. Setelah menyelesaikan satu pekerjaan, seseorang harus segera memulai pekerjaan lain agar seorang Muslim tidak menyia-nyiakan waktu. Kedua ayat tersebut menekankan bahwa kita harus berusaha dengan sungguh-sungguh dan hanya menggantungkan harapan kepada Allah. Dengan demikian, usaha dan doa harus menjadi bagian integral dari kehidupan seorang Muslim, sehingga harapannya sepenuhnya bersandar pada Allah, yang memberinya kekuatan untuk menghadapi berbagai kesulitan.

4.5.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Smart PLS memperlihatkan Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada hasil kerja. Nilai koefisien 0,305, T-statistic 2,517, dan P-value 0,012 mengonfirmasi bahwa H2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin akan diikuti oleh peningkatan kualitas dan efisiensi hasil kerja.

Kedisiplinan muncul sebagai faktor penting dalam menentukan performa seseorang di lingkungan organisasi. Individu yang disiplin cenderung tepat waktu,

mematuhi aturan, serta konsisten dalam menjalankan tanggung jawab. Pola kerja yang teratur ini membuat proses pekerjaan lebih efektif karena setiap tugas dapat diselesaikan sesuai rencana dan standar yang berlaku. Hal ini selaras temuan Arifin & Sasana (2022) memperlihatkan disiplin mampu meningkatkan fokus individu pada prosedur dan pencapaian target.

Studi Barsah & Ridwan (2020) juga mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa disiplin memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan performa. Individu dengan tingkat disiplin tinggi biasanya memiliki rasa tanggung jawab kuat, mampu mengelola waktu dengan baik, dan memiliki komitmen yang selaras dengan tujuan organisasi. Secara teoritis, hal ini sesuai pandangan Hasibuan (2019) memaknai disiplin sebagai bentuk kesadaran untuk mematuhi aturan dan melaksanakan tugas dengan integritas.

Secara keseluruhan, kedisiplinan dapat dipahami sebagai faktor kunci yang mendorong efektivitas dan produktivitas kerja. Disiplin yang diterapkan secara konsisten membentuk kebiasaan positif dan meningkatkan rasa tanggung jawab. Karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang mendukung disiplin melalui penerapan aturan yang jelas, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang proporsional.

Dalam perspektif islam, disiplin kerja diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menjaga ketaatan dan amanah dari banyak orang, yang menunjukkan tanggung jawab terhadap kewajiban dasarnya. Dalam Islam, Al-Qur'an memuat ayat yang menggarisbawahi pentingnya disiplin sebagai manifestasi

ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, terutama dalam Surah An-Nisa, ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Ayat ini memerintahkan agar umat Muslim taat dan patuh kepada Allah, kepada Rasul-Nya, serta kepada para pemimpin di antara mereka, demi terciptanya kebaikan untuk seluruh umat. Menurut Ash Shiddieqy (2000), ibadah tidak hanya terbatas pada ritual keagamaan seperti shalat, puasa, atau zakat, melainkan mencakup seluruh perilaku dan sikap hidup yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, ketundukan, serta kesediaan mengikuti perintah Allah dan aturan yang berlaku. Ibadah adalah manifestasi dari hubungan manusia dengan Sang Pencipta dalam bentuk perilaku sehari-hari yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Dalam konteks disiplin kerja, Ash Shiddieqy menegaskan bahwa bekerja dengan penuh disiplin merupakan bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan sikap yang sesuai dengan prinsip-prinsip ketaatan dan kepatuhan kepada Allah. Disiplin kerja berarti menjalankan tugas dan tanggung jawab secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai aturan, baik oleh organisasi maupun oleh norma agama.

4.5.3 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Smart PLS memperlihatkan disiplin dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap hasil kerja. Nilai koefisien

0,377 dengan t-statistic 3,494 dan p-value 0,000 menguatkan bahwa motivasi berperan penting pada pencapaian kinerja. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, semakin tinggi pula kualitas kerja yang dihasilkan.

Motivasi berfungsi sebagai faktor pendorong utama dalam peningkatan hasil kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, ketekunan, dan fokus dalam mencapai target. Dorongan ini bisa dari kebutuhan internal seperti keinginan berprestasi dan rasa tanggung jawab, atau faktor eksternal seperti penghargaan, kompensasi, atau lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, motivasi mengarahkan perilaku kerja menuju pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Adinda et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi tinggi berkaitan dengan peningkatan dedikasi dan hasil kerja. Penelitian Kurniawan & Heryanto (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi yang kuat dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, semangat bersaing, dan komitmen terhadap tugas, sehingga berdampak langsung pada produktivitas.

Secara teori, Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa motivasi menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Ketika motivasi meningkat, usaha yang dikeluarkan juga bertambah sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

Secara keseluruhan, motivasi memiliki peran strategis dalam mendorong pencapaian kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu menghadirkan sistem yang mampu menumbuhkan motivasi, seperti pemberian penghargaan, peluang pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan ini

diharapkan dapat mendorong individu bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi terbesar bagi organisasi.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja, seperti yang tercantum dalam sabda-Nya, *“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”*. Menurut (Martoyo, 2000), manusia cenderung mempunyai semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari asalkan hasil yang diperoleh dianggap mempunyai nilai yang berarti bagi dirinya. Tujuan dari aktivitas tersebut jelas, yaitu untuk menunjang kehidupan, menciptakan rasa tentram, dan mendapatkan rasa aman. Dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Az-Zumar Ayat 39:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya : “Katakanlah (Muhammad), Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui”,

As-Sa'di menegaskan bahwa ayat ini berisi ancaman dan peringatan. Pelaku kesyirikan akan menerima akibat perbuatannya, sedangkan Nabi yang menjalankan perintah Allah akan memperoleh balasan baik. Ayat ini mendorong umat untuk bekerja. Melalui kerja, seseorang tidak hanya memenuhi kebutuhan, tetapi juga menjalankan ibadah. Seorang Muslim dituntut bekerja dengan niat yang tulus karena Allah SWT. Karena itu, para pekerja perlu meningkatkan fokus pada tujuan akhir dari aktivitas mereka, yaitu meraih keridhaan Allah SWT.

4.5.4 Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Hasil perhitungan Smart PLS memperlihatkan etos kerja berdampak positif dan signifikan pada hasil kerja melalui peran motivasi. Nilai koefisien 0,391, t-statistic

2,196, dan p-value 0,028 menunjukkan bahwa motivasi bekerja sebagai mediator pada hubungan tersebut. Artinya, etos kerja yang tinggi mendorong munculnya motivasi internal, sehingga individu berusaha lebih tekun dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja lebih baik. Kondisi ini sesuai temuan Klarisa et al. (2025), yang menyatakan “motivasi menghubungkan nilai-nilai kerja seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan semangat dalam menjalankan tugas dengan kualitas hasil kerja yang dicapai”.

Secara teori, temuan ini mendukung pandangan Sinamo (2011) yang menggambarkan etos kerja sebagai semangat moral dan spiritual yang menumbuhkan kesungguhan dan rasa tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut memicu tumbuhnya motivasi, yang kemudian berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja. Dengan demikian, motivasi memiliki posisi penting sebagai mediator dalam hubungan etos kerja dan pencapaian kerja.

Peningkatan hasil kerja tidak dapat dicapai hanya melalui penguatan etos kerja. Sistem yang mampu menumbuhkan motivasi juga perlu disiapkan, seperti pemberian penghargaan, kesempatan mengembangkan kemampuan, serta lingkungan kerja yang dapat meningkatkan semangat. Melalui pendekatan ini, etos kerja dan motivasi dapat berjalan selaras untuk menghasilkan capaian optimal.

4.5.5 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Hasil analisis Smart PLS memperlihatkan Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kerja. Nilai koefisien 0,444, T-statistic 2,271, dan

P-Value 0,023 menegaskan bahwa H5 diterima. Temuan ini juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berperan sebagai mediator, sehingga disiplin tidak hanya berdampak langsung, juga meningkatkan capaian kerja melalui penguatan motivasi.

Motivasi muncul sebagai faktor yang menghubungkan disiplin dengan hasil kerja. Individu yang terbiasa bekerja dengan teratur, tepat waktu, dan konsisten akan mengembangkan rasa tanggung jawab yang mendorong munculnya motivasi internal. Dorongan ini menjadi energi utama yang meningkatkan kualitas kerja. Temuan tersebut sejalan dengan Kurniawan & Heryanto (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin dapat memperkuat hasil kerja melalui peningkatan motivasi, karena lingkungan kerja yang tertib mendorong semangat dan kenyamanan dalam bekerja.

Secara teori, hasil ini mendukung pandangan Hasibuan (2019) bahwa disiplin mencerminkan kesiapan dan kesadaran individu untuk mematuhi aturan serta menjalankan tanggung jawab dengan integritas. Penerapan disiplin yang tegas membentuk kebiasaan positif dan memperkuat rasa tanggung jawab, sehingga motivasi dapat tumbuh dan mendorong peningkatan capaian kerja. Dengan demikian, motivasi berperan penting sebagai mediator dalam hubungan disiplin dan performa kerja.

Agar dampak disiplin semakin optimal, organisasi perlu menciptakan sistem yang tidak hanya menegakkan aturan, tetapi juga mendorong motivasi, seperti melalui penghargaan, apresiasi atas prestasi, serta lingkungan kerja yang suportif dan mendorong keterlibatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap hasil kerja

Hasil kerja diketahui meningkat secara signifikan ketika etos kerja berada pada tingkat yang lebih tinggi. Kualitas output ditunjukkan lebih baik karena adanya motivasi dari dalam diri, rasa tanggung jawab, serta komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas. Kesimpulan ini sejalan dengan pemikiran Sinamo (2011) dan Klarisa et al. (2025), yang menegaskan etos kerja berperan penting mendorong produktivitas serta mutu hasil pekerjaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap hasil kerja

Performa kerja ditemukan mengalami peningkatan ketika disiplin diterapkan secara konsisten. Perilaku yang teratur, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi menjalankan tanggung jawab berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik. Temuan ini memperkuat studi Arifin & Sasana (2022) serta Barsah & Ridwan (2020), yang menilai bahwa disiplin merupakan dasar terciptanya proses kerja yang efektif dan efisien.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap hasil kerja

Motivasi terbukti menjadi faktor dominan yang mengarahkan perilaku kerja dan pencapaian individu. Ketika motivasi berada pada tingkat tinggi, usaha dan fokus dalam mencapai sasaran organisasi juga meningkat. Temuan ini konsisten dengan Adinda et al. (2023) serta Kurniawan & Heryanto (2019), yang menempatkan motivasi sebagai determinan utama dalam peningkatan performa.

4. Peran mediasi Motivasi Kerja pada hubungan Etos Kerja dan hasil kerja

Dampak etos kerja terhadap hasil telah terbukti terwujud baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan motivasi. Etos kerja yang baik mampu menumbuhkan semangat, rasa tanggung jawab, dan dorongan internal yang lebih kuat untuk menyelesaikan tugas. Temuan Klarisa et al. (2025), yang menyatakan bahwa motivasi berfungsi sebagai penghubung penting dalam hubungan tersebut.

5. Peran mediasi Motivasi Kerja pada hubungan Disiplin Kerja dan hasil kerja

Disiplin diketahui memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kerja melalui peningkatan motivasi. Ketika disiplin diterapkan, rasa tanggung jawab dan komitmen individu meningkat, yang pada akhirnya memperkuat motivasi dalam bekerja. Temuan ini selaras dengan Kurniawan & Heryanto (2019) dan pandangan Hasibuan (2019), yang menekankan bahwa disiplin mampu menumbuhkan motivasi dan menghasilkan performa kerja yang lebih optimal.

5.2 Saran

1. Bagi Pihak Perusahaan

a) Penanaman dan penguatan etos kerja dianggap perlu untuk diterapkan kepada seluruh tenaga kerja melalui program pelatihan, pendampingan moral, serta berbagai kegiatan yang dirancang untuk menumbuhkan profesionalisme.

b) Tingkat kedisiplinan dianjurkan untuk terus dipertahankan melalui penetapan aturan yang terstruktur, pemberian teladan oleh pimpinan, serta

penerapan mekanisme penghargaan dan konsekuensi yang proporsional agar kepatuhan dan rasa tanggung jawab dapat ditingkatkan.

c) Aspek motivasi disarankan untuk mendapatkan perhatian manajemen melalui penyediaan skema penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan kondisi kerja yang mendukung partisipasi aktif seluruh pegawai.

2. Bagi Karyawan

a) Pembentukan etos kerja yang baik, pemeliharaan disiplin, dan penguatan motivasi diharapkan dapat dilakukan secara berkelanjutan sehingga kontribusi terhadap organisasi dapat diberikan secara lebih maksimal.

b) Kesadaran bahwa aktivitas kerja merupakan bagian dari ibadah serta bentuk tanggung jawab moral terhadap diri sendiri dan institusi diharapkan dapat ditanamkan dalam setiap individu.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

a) Pada penelitian berikutnya, penambahan variabel seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi dianjurkan agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi aktivitas dan perilaku kerja dapat diperoleh secara lebih menyeluruh.

b) Penelitian lanjutan juga dapat diarahkan pada sektor atau lembaga yang berbeda dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar sehingga temuan yang dihasilkan menjadi lebih luas cakupannya dan memiliki tingkat representativitas lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54.
<https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafra Publishing.
- Afriliansyah, Suparna, D., & Yumhi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *E-Journal Studia Manajemen*, 9(1), 17–30.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>

- Ash Shiddieqy, M. H. (2000). *Kuliah Ibadah: Ibadah Ditinjau dari Segi Hukum dan Hikmah* (H. F. Hasbi, Ed.). PT Pustaka Rizki Putra.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(1), 141–150.
<https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Fifi Milenia Andini. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 273–282.
<https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.95>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. *Semarang: Universitas Diponegoro Semarang*.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495–509.
- Hantono, S. E., Wijaya, S. F., & SE, M. (2025). *Pengantar manajemen*. Penerbit Widina.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. UNPAM press.

- Hasibuan, M. S. P. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. In *Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hidayat, I., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.42>
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-PLs) Dengan SmartPLS. *Modul Pelatihan*, 1(4), 1–6.
- Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. CV.ANDI.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: An Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34. <https://doi.org/10.1108/17574321011037558>
- Klarisa, A., Parakkasi, I., & Katman, M. N. (2025). The Influence of Work Ethic and Infrastructure on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in Baznas Takalar Regency. *Agency Journal of Management and Business*, 5(1), 19–33.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an

- Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 287209.
- Lubis, A. A., Pasaribu, A. H., & Elvina, E. (2024). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, Work Spirit, and Job Training on Employee Performance at PT. Nasha Poultry Indonesia. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 7(2), 2363–2381.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia Edisi 4*. BPFE.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Novita, S., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 3 Pariaman. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(1), 13–22. <https://doi.org/10.36987/jumsi.v3i1.3924>
- Nurdin, F. (2020). Pandangan Al-Qur'an Dan Hadist Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah*, 17(1), 137. <https://doi.org/10.22373/jim.v17i1.7911>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021).

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (MM Drs. Agus Garinda. Bandung: Alfabeta.

Rahardjo, D. A. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1–114.

Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi kinerja bidang sosial budaya dan pemerintahan dalam perencanaan pembangunan (Studi di kantor badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Minahasa). *Governance*, 2(1).

Ridwan, U. H., Musa, C. I., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sinar Galesong Pratama. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 255–266.

Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.

Romadhon, A. F. N. (2020). Etos Kerja dalam Al-Qur'an: Studi Komparatif Tafsir Al-Azhar dan Tafsir Al-Misbah. *Al Karima: Jurnal Studi Ilmu Al Quran dan*

Tafsir, 4(1), 35–45.

Sari, M., Latif, N., & Amiruddin. (2025). *Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Lembang Mesakada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang*. 7(4), 1–12.

Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 447–465.

Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128.
<https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>

Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). Metode penelitian survai (edisi Revisi). *Jakarta: Lp3ES*.

Siregar, O. I., & Atika. (2021). Peran Etika Dan Motivasi Kerja Bagi Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Cabang Medan. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 01(03), 194–205.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Sukmayadi, S., Paroli, P., & Syaifuddin, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 511–524.

<https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i3.3849>

Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. *Cetakan II*.

Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95.

<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>

Swastika, I. G., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2025). The Influence of Work Ethic, Work Discipline, and Communication on Employee Performance at the Yogyakarta Special Region Tourism Office. *Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology*, 6(1), 96–105.

Syaifora, L., & Haznil, A. F. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Jaya Elektronik Pekanbaru. *Jurnal Komunitas Saind Manajemen*, 2(4), 263–270.

<https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/106>

Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021a). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126–140.

<https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>

Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021b). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126–140.

- Uswatun Chassanah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39.
<https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>
- Vironika, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Banjarmasin. *As Siyasah*, 4(2), 41–45.
- Wahyuningsih, R. E., Hak, N., & Sumarni, Y. (2024). *Pengaruh Etos Kerja Islam , Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu*. 8(2), 1407–1413. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1814>
- Wulandari, T., Sulistyandari, & Kusumah, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru. *Ecountbis*, 1(1), 1–16.
- Zalogo, S. A., Saputra, A., & Hendri, M. (2024). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Adhya Adhikari Gemilang (Yoku Yatta Medan). *SKENA BISNIS JURNAL*, 1(1).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Efrinando Rizki Aziz Nugroho

Tempat, Tanggal Lahir : Tulungagung, 16 April 2003

Alamat : RT 03 RW 01, Desa Pakisrejo, Kec. Rejotangan, Kab.
Tulungagung, Jawa Timur

Telepon : 0895-8073-30309

Email : aziznugroho2003@gmail.com

Pendidikan Formal

2009 – 2015 : MI Sabilul Muhtadin Pakisrejo

2015 – 2018 : MTsN 3 Tulungagung

2018 – 2021 : SMAN 1 Ngunut

2021 – 2025 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas
Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

2022 – 2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI)
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Pakis Logam Perkasa
Indonesia)

Kepada

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i Responden

Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Efrinando Rizki Aziz Nugroho, Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian mengenai "PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PADA PT. PAKIS LOGAM PERKASA INDONESIA)".

Saya selaku peneliti memohon bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu Saudara(i) sebagai responden untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap dan jujur. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu Saudara(i) akan dianalisis dan tidak akan di publikasikan serta dijamin kerahasiannya Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima

kasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan di dalam penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Efrinando Rizki

Aziz Nugroho

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Umur : () 20 - 25 tahun, () 26 - 31 tahun, () 32 - 37 tahun, () 38 - 43 tahun, () 44 tahun keatas
3. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan
2. Isilah setiap pernyataan dengan jujur, karena dalam hal ini tidak ada jawaban benar atau salah
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau keadaan anda pada salah satu jawaban yang telah disediakan sebagai berikut:
 - 1 : Sangat Tidak Setuju
 - 2 : Tidak Setuju
 - 3 : Netral
 - 4 : Setuju
 - 5 : Sangat Setuju

III. DAFTAR PERNYATAAN

ETOS KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Keahlian Interpersonal						
1.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim					

2.	Saya memiliki ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas					
Inisiatif						
3.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya					
4.	Saya selalu melakukan pekerjaan tanpa perlu diperintah oleh atasan terlebih dahulu					
Dapat Diandalkan						
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6.	Saya bekerja dengan berhati-hati dan teliti					

DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kehadiran						
1.	Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai					
2.	Saya bekerja sesuai jadwal yang ditentukan					
Ketaatan Terhadap Peraturan						
3.	Saya menjalankan instruksi dari atasan sesuai dengan aturan yang berlaku					
4.	Saya mematuhi seluruh peraturan perusahaan					
Taat Terhadap Standar Kerja						
5.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP)					
6.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
7.	Saya teliti dan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Balas Jasa						
1.	Saya merasa puas dengan kompensasi (gaji, bonus) yang saya terima atas pekerjaan saya					
2.	Saya menerima penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja saya					
Kondisi Kerja						
3.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja perusahaan					
4.	Saya merasa aman dan tenang saat melaksanakan pekerjaan					
Fasilitas Kerja						
5.	Saya menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mendukung pekerjaan saya					
6.	Saya terbantu dalam melaksanakan pekerjaan oleh peralatan yang tersedia					
Prestasi Kerja						
7.	Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja yang terbaik					
8.	Saya termotivasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja saya					
Pengakuan Dari Atasan						

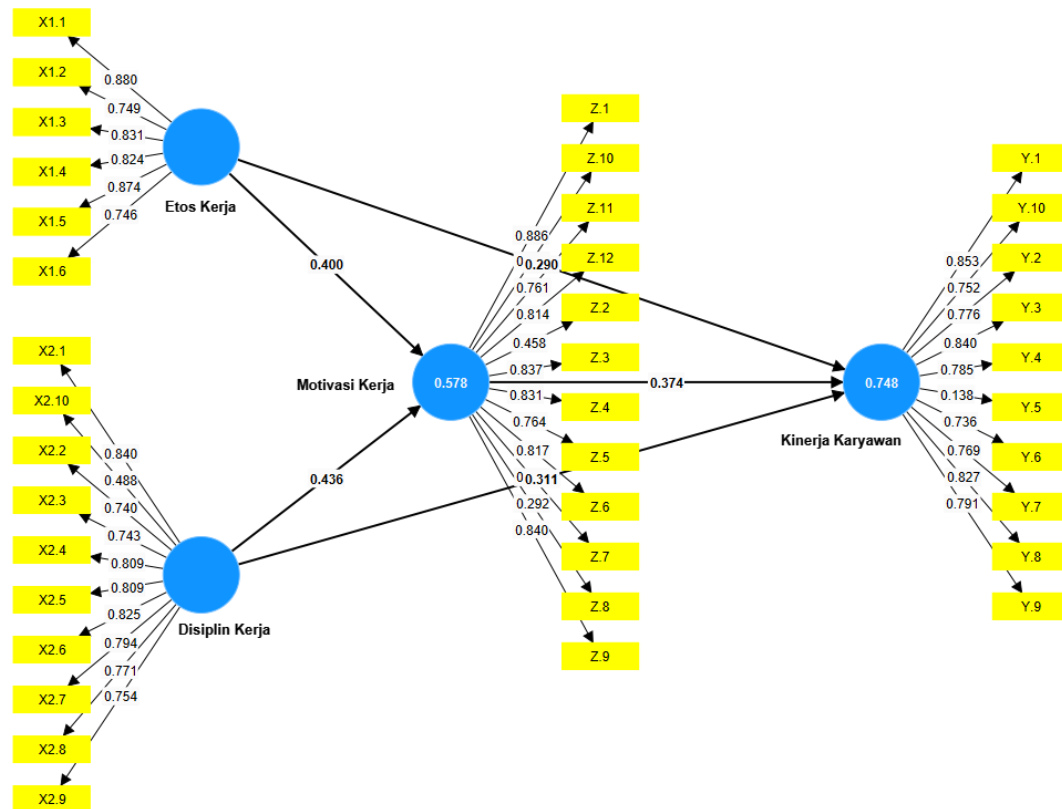
9.	Saya mendapatkan apresiasi dari atasan atas pekerjaan saya					
10.	Saya merasa dihargai oleh atasan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan					
Pekerjaan Itu Sendiri						
11.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan					
12.	Saya merasa puas dan senang dengan jenis pekerjaan saya					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan dalam hasil kerja saya					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang baik					
Kuantitas						
3.	Saya produktif dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang tersedia					
4.	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan ekspektasi atasan					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan					
6.	Saya dapat mengatur waktu kerja sehingga tidak ada tugas yang terlambat					
Efektivitas						
7.	Saya memaksimalkan penggunaan teknologi dan alat kerja untuk meningkatkan hasil kerja					
8.	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dalam menyelesaikan tugas					
Kemandirian						
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa harus selalu bergantung pada bantuan orang lain					
10.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya kerjakan					

Lampiran 3 Hasil Olah Data

Hasil olah data:



Outer loadings - Matrix

	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1.1		0.880		
X1.2		0.749		
X1.3		0.831		
X1.4		0.824		
X1.5		0.874		
X1.6		0.746		
X2.1	0.840			
X2.10	0.488			
X2.2	0.740			
X2.3	0.743			
X2.4	0.809			
X2.5	0.809			
X2.6	0.825			
X2.7	0.794			
X2.8	0.771			
X2.9	0.754			
Y.1			0.853	
Y.10			0.752	
Y.2			0.776	
Y.3			0.840	

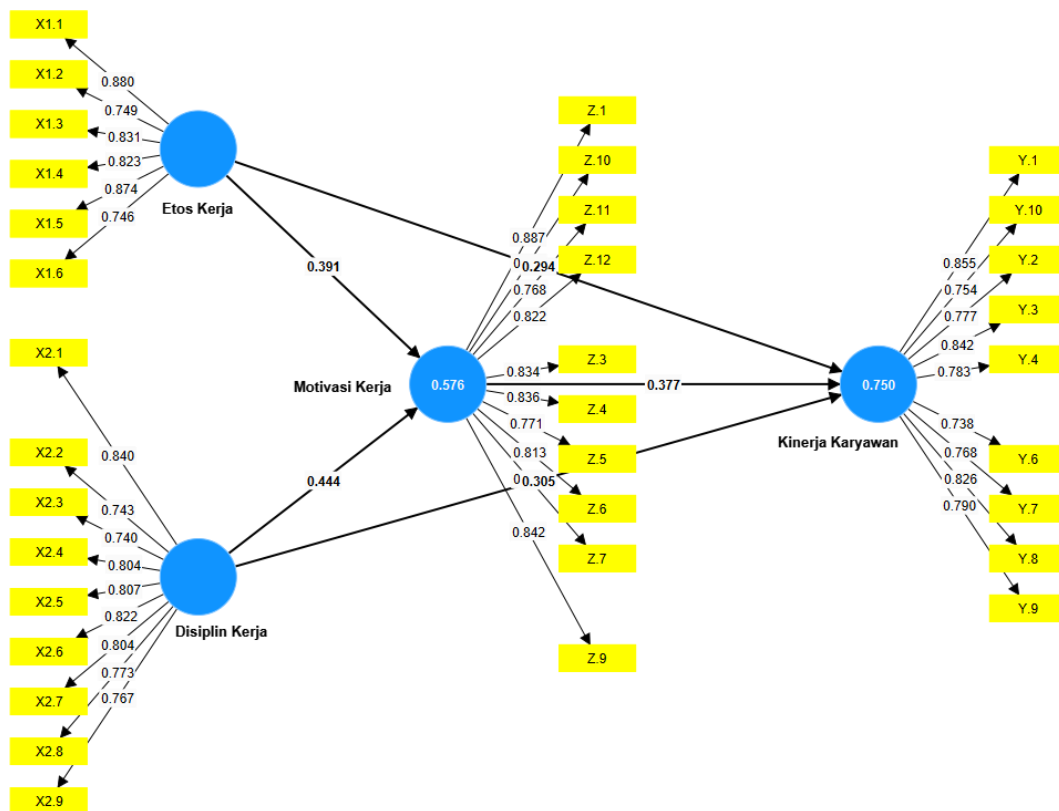
Reset 105%

Outer loadings - Matrix

Copy to Excel Copy to R

	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Y.2			0.776	
Y.3			0.840	
Y.4			0.785	
Y.5			0.138	
Y.6			0.736	
Y.7			0.769	
Y.8			0.827	
Y.9			0.791	
Z.1				0.886
Z.10				0.805
Z.11				0.761
Z.12				0.814
Z.2				0.458
Z.3				0.837
Z.4				0.831
Z.5				0.764
Z.6				0.817
Z.7				0.799
Z.8				0.292
Z.9				0.840

Reset 105%



Outer loadings - Matrix Copy to Excel Copy to R

	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1.1		0.880		
X1.2		0.749		
X1.3		0.831		
X1.4		0.823		
X1.5		0.874		
X1.6		0.746		
X2.1	0.840			
X2.2	0.743			
X2.3	0.740			
X2.4	0.804			
X2.5	0.807			
X2.6	0.822			
X2.7	0.804			
X2.8	0.773			
X2.9	0.767			
Y.1			0.855	
Y.10			0.754	
Y.2			0.777	

Reset 117%

Outer loadings - Matrix Copy to Excel Copy to R

	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Y.10			0.754	
Y.2			0.777	
Y.3			0.842	
Y.4			0.783	
Y.6			0.738	
Y.7			0.768	
Y.8			0.826	
Y.9			0.790	
Z.1				0.887
Z.10				0.802
Z.11				0.768
Z.12				0.822
Z.3				0.834
Z.4				0.836
Z.5				0.771
Z.6				0.813
Z.7				0.795
Z.9				0.842

Reset 117%

R-square - Overview Copy to Excel Copy to R

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.750	0.740
Motivasi Kerja	0.576	0.565

f-square - Matrix Copy to Excel Copy to R

	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja			0.170	0.267
Etos Kerja			0.164	0.208
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja			0.241	

Construct reliability and validity - Overview						Copy to Excel	Copy to R
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)			
Disiplin Kerja	0.924	0.928	0.937	0.624			
Etos Kerja	0.901	0.908	0.924	0.671			
Kinerja Karyawan	0.926	0.928	0.938	0.629			
Motivasi Kerja	0.945	0.947	0.953	0.669			

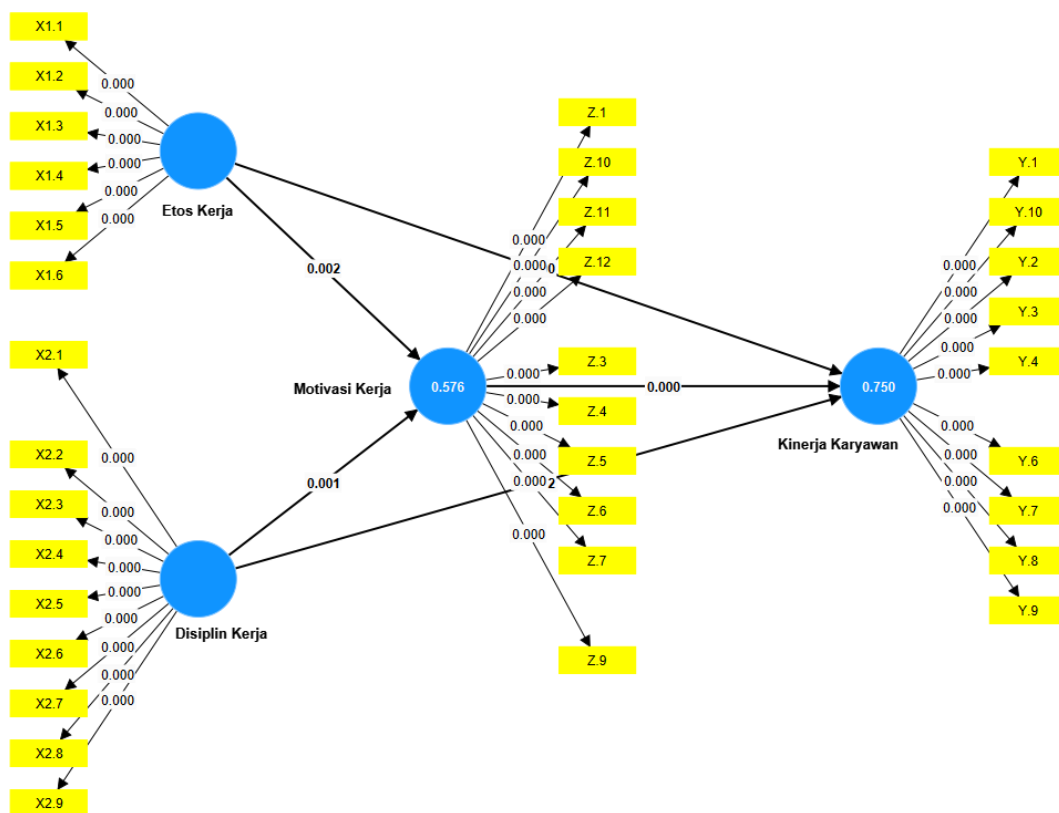
Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion						Copy to Excel	Copy to R
	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja			
Disiplin Kerja	0.790						
Etos Kerja	0.651	0.819					
Kinerja Karyawan	0.760	0.749	0.793				
Motivasi Kerja	0.698	0.680	0.790	0.818			

Discriminant validity - Cross loadings						Copy to Excel	Copy to R
	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja			
X1.1	0.551	0.880	0.693	0.643			
X1.2	0.506	0.749	0.530	0.470			
X1.3	0.520	0.831	0.645	0.593			
X1.4	0.474	0.823	0.548	0.544			
X1.5	0.542	0.874	0.639	0.578			
X1.6	0.610	0.746	0.605	0.491			
X2.1	0.840	0.574	0.620	0.603			
X2.2	0.743	0.502	0.597	0.519			
X2.3	0.740	0.415	0.510	0.428			
X2.4	0.804	0.483	0.571	0.535			
X2.5	0.807	0.493	0.548	0.531			
X2.6	0.822	0.578	0.620	0.585			
X2.7	0.804	0.518	0.626	0.587			
X2.8	0.773	0.587	0.714	0.650			
X2.9	0.767	0.427	0.549	0.469			
Y.1	0.647	0.685	0.855	0.689			
Y.10	0.639	0.529	0.754	0.612			
Y.2	0.536	0.574	0.777	0.645			

Discriminant validity - Cross loadings						Copy to Excel	Copy to R
	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja			
Y.10	0.639	0.529	0.754	0.612			
Y.2	0.536	0.574	0.777	0.645			
Y.3	0.650	0.621	0.842	0.667			
Y.4	0.608	0.571	0.783	0.555			
Y.6	0.548	0.580	0.738	0.577			
Y.7	0.584	0.590	0.768	0.576			
Y.8	0.564	0.572	0.826	0.600			
Y.9	0.637	0.611	0.790	0.701			
Z.1	0.606	0.594	0.675	0.887			
Z.10	0.502	0.590	0.560	0.802			
Z.11	0.666	0.594	0.716	0.768			
Z.12	0.590	0.621	0.718	0.822			
Z.3	0.529	0.526	0.607	0.834			
Z.4	0.522	0.532	0.684	0.836			
Z.5	0.499	0.448	0.547	0.771			
Z.6	0.566	0.562	0.607	0.813			
Z.7	0.544	0.464	0.592	0.795			
Z.9	0.645	0.593	0.705	0.842			

Path coefficients - Matrix					Copy to Excel	Copy to R
	Disiplin Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja		
Disiplin Kerja			0.305	0.444		
Etos Kerja			0.294	0.391		
Kinerja Karyawan						
Motivasi Kerja			0.377			

Construct cross-validated redundancy - Total				Copy to Excel	Copy to R
	SS0	SSE	$R^2 (=1-SSE/SS0)$		
Disiplin Kerja	747.000	747.000	0.000		
Etos Kerja	498.000	498.000	0.000		
Kinerja Karyawan	747.000	406.747	0.455		
Motivasi Kerja	830.000	523.641	0.369		



Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.305	0.315	0.121	2.517	0.012		
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0.444	0.454	0.136	3.262	0.001		
Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0.294	0.286	0.079	3.715	0.000		
Etos Kerja -> Motivasi Kerja	0.391	0.384	0.129	3.043	0.002		
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.377	0.371	0.108	3.494	0.000		

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.167	0.169	0.074	2.271	0.023		
Etos Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.148	0.145	0.067	2.196	0.028		

Lampiran 4 Distribusi Jawaban Responden

Etos Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
3	3	4	3	4	4
2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
1	3	2	2	2	3
5	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	4	4	3	5	4
3	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5
3	3	3	2	3	4
4	4	5	3	4	4
5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	3
5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5
3	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4
4	5	3	4	4	5
5	5	5	4	5	4
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3
5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5

5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4
3	4	3	3	3	4
5	5	5	3	4	4
3	2	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4
5	4	5	3	4	4
3	4	3	3	3	4
5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	4
2	2	3	3	2	1
5	4	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4
5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	4
5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4

4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4

Motivasi Kerja

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
5	1	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	1	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	1	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4

5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5
5	4	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	1	4	4	4	5
3	3	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4
5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5

4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Kinerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
5	5	5	4	2	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
1	1	3	3	3	2	3	3	3	3
5	4	5	5	1	5	5	4	5	5
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	4	5	5	2	4	5	4	4	4
5	3	4	4	2	3	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	3	4	4	5	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	3	4	4	5	4	5	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	2	5	5	4	4	4
5	5	5	4	3	4	4	4	5	4
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5

5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	1	5	4	5	4	4
5	4	5	5	1	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
4	5	4	4	2	5	5	4	4	5
5	5	4	5	2	5	4	5	5	4
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
5	4	5	5	2	5	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	2	2	4	3	3	4	3
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	1	5	4	4	4	5
5	4	5	5	2	4	5	5	5	4
5	4	5	3	2	4	4	5	5	5
2	1	2	3	5	3	3	2	3	3
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
3	3	2	3	5	3	3	3	2	3
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	2	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5

