

PENGARUH IKLIM KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS MELALUI ETOS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARRU

Muhammad Asis

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail: asis_halik@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas melalui etos kerja pegawai. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 95 orang pegawai dengan metode sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan jalur analisis (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) iklim kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,002 (2) iklim kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dengan nilai signifikansi 0,000 (3) iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,001 (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,015 (5) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,005 (6) etos kerja memediasi pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,0358 (7) etos kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi 0,0075

Kata kunci: iklim kerja, disiplin kerja, etos kerja pegawai, produktivitas

PENDAHULUAN

Organisasi/instansi bentuk apapun, baik itu bergerak di swasta, maupun bergerak sebagai badan usaha milik negara, baik dalam skala besar maupun kecil tidak akan terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan kontribusi tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, etos kerja, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dalam segala bidang, dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Sekretariat Daerah (Setda) Kantor Bupati Kabupaten Barru merupakan salah satu lembaga atau instansi pemerintah yang disediakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai Lembaga penyedia pelayanan public

maka dituntut semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, karena memiliki peran yang lebih besar yang menyangkut kepentingan umum.

Produktivitas kerja seorang pegawai dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas pegawai dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalau berusaha untuk meningkatkan kualitas keilmuannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Dalam sudut pandang ini terjadinya peningkatan produktivitas kerja seorang pada organisasi atau instansi tidak hanya dilihat dari aspek kualitas, yaitu meningkatnya kemajuan pegawai, tetapi juga dilihat berdasarkan kepuasan klien sebagai jasa penerima pelayanan (Massofa, 2008; Hansen dalam Swanburg, 2010). Sekretariat Daerah di Kabupaten Barru memiliki 3 Staf Ahli, 3 Asisten dan 9 Bagian. Studi awal pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru tentang iklim kerja, disiplin kerja dan etos kerja pada pegawai sangat berbeda dengan Instansi/OPD lain. Hal ini dikarenakan iklim kerja, etos kerja dan disiplin kerja di instansi ini secara struktural akan dipengaruhi oleh aturan kepegawaian yang ada didalamnya (Bidang Kepegawaian, 2013).

Hasil wawancara peneliti terhadap 7 orang pegawai mengatakan belum optimalnya ketepatan waktu hadir dinas, masih banyak juga pegawai yang bertugas tidak di ruangnya dan belum melaksanakan SOP secara optimal. Menurut informasi perilaku pegawai dalam menaati ketentuan dan tata tertib organisasi juga masih kurang. Hal ini terlihat masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat setelah apel pagi, Checlook siang dan apel pulang. Disisi lain ditemukan ada beberapa pegawai yang harusnya bertugas digantikan orang lain. Kedisiplinan kerja yang diperlihatkan oleh beberapa pegawai ini belum mencerminkan harapan organisasi yang dapat berujung pada penerunan produktivitas organisasi dan perlu diwaspadai oleh pihak manajemen khususnya bidang kepegawaian agar tidak menular ke pegawai lainnya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru**”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana peneliti yang disusun agar peneliti memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian (Setiadi, 2012). Desain penelitian ini merupakan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan pendekatan cross sectional study dengan menggunakan variabel-variabel, baik sebagai variabel independen dan variabel dependen dilakukan pada saat bersamaan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara Etos kerja, Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian
Penelitian ini akan dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru
2. Waktu Penelitian
Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019.

Populasi dan Sampel

Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, dengan teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh (sensus), sebanyak 95 orang pegawai. Sampel ini di luar dari peneliti dan Pegawai Harian Lepas (PHL), yang didasari atas penilaian bahwa seluruh responden (sampel) tersebut yang menjadi tujuan dari riset penelitian ini

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti ke pada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor, Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Tanggapan positif atau sangat setuju maksimal diberi nilai paling besar 5 dan tanggapan negatif atau sangat tidak setuju minimal diberi nilai paling kecil 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas menggunakan Pearson Correlation

	Total X1	Total X2	Total Y1	Total Y2	Nilai r tabel	Hasil
X1.1	,391				0,202	Valid
X1.2	,506				0,202	Valid
X1.3	,302				0,202	Valid
X1.4	,413				0,202	Valid
X1.5	,472				0,202	Valid
X1.6	,560				0,202	Valid
X1.7	,398				0,202	Valid
X1.8	,393				0,202	Valid
X2.1		,352			0,202	Valid
X2.2		,384			0,202	Valid
X2.3		,388			0,202	Valid
X2.4		,298			0,202	Valid

	Total X1	Total X2	Total Y1	Total Y2	Nilai r tabel	Hasil
X2.5		,462			0,202	Valid
X2.6		,331			0,202	Valid
X2.7		,357			0,202	Valid
X2.8		,316			0,202	Valid
Y1.1			,457		0,202	Valid
Y1.2			,485		0,202	Valid
Y1.3			,260		0,202	Valid
Y1.4			,296		0,202	Valid
Y1.5			,333		0,202	Valid
Y1.6			,368		0,202	Valid
Y1.7			,261		0,202	Valid
Y1.8			,409		0,202	Valid
Y2.1				,369	0,202	Valid
Y2.2				,316	0,202	Valid
Y2.3				,440	0,202	Valid
Y2.4				,417	0,202	Valid
Y2.5				,273	0,202	Valid
Y2.6				,575	0,202	Valid

Butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, maka dari tabel diatas menjelaskan bahwa pada instrumen penelitian ini seluruh item variabel bebas dan terikat terbukti sah atau valid dengan nilai r tabel dengan N = 95 dan tingkat signifikansi = 5% adalah 0,202.

Uji Reliabilitas

	X1	X2	Y1	Y2
Cronbach Alpha	0,726	0,666	0,664	0,739
Nilai r tabel	0,202	0,202	0,202	0,202
Hasil	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel

Butir pernyataan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > r tabel, maka dari tabel diatas menjelaskan bahwa pada instrumen penelitian ini seluruh item variabel bebas dan terikat terbukti reliabel dengan nilai r tabel dengan N = 95 dan tingkat signifikansi = 5% adalah 0,202 maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Suatu model regresi yang baik adalah dimana datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normalitas data dapat digunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram dan melihat normal *probability plot*.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai Tolerance mendekati 1 sedangkan nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi 10.

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisa data memperlihatkan bahwa variabel Iklim Kerja dengan t hitung $(3,132) > t$ tabel $(1,661)$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Iklim Kerja dengan variabel Etos Kerja. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,002 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa pertama diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Iklim Kerja terhadap Etos Kerja.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Iklim Kerja kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru yang selanjutnya dipersepsikan oleh Pegawai yang diukur berdasarkan dimensi psikologis, struktural, social, dan birokratik mampu meningkatkan Etos Kerja para Pegawai. Sesuai dengan teori menurut model Pines (2012) yang dikutip oleh Kusnun (2011), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi yaitu: 1) Dimensi Psikologis, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), dan kurang inovasi. 2) Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. 3) Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan). 4) Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan, dapat meningkatkan etos kerja. Hal ini juga sesuai dengan peneliti terdahulu Setiadi (2009), Analisis Hubungan antara Iklim Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Non Militer (studi pada pegawai non militer di RSAL dr. Ramelan Surabaya Depok), yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas Pegawai di RSAL dr. Ramelan Surabaya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja

Berdasarkan analisa data memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja dengan t hitung (5,341) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Etos Kerja. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa kedua diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan variabel Etos Kerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja, dengan standar ukur waktu kerja, tata tertib serta standar kerja. Sesuai dengan teori menurut Unarujan (2012) menyatakan pengukuran disiplin kerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala likert yang akan mengukur persepsi pegawai terhadap kebijakan, peraturan prosedur yang ditetapkan tentang disiplin kerja. Sedangkan budaya disiplin kerja diukur dengan menggunakan formulir kuesioner dengan sumber data. Disiplin terhadap kebijakan peraturan dan prosedur yang akan diukur adalah ketentuan jam kerja/waktu kerja, yaitu pekerja datang ketempat kerja tepat waktu dan pulang juga tepat waktu, ketentuan kehadiran/standard kerja yaitu 1) member kabar bila tidak masuk, 2) mengisi daftar hadir segera setelah tiba di tempat kerja dan setelah selesai bekerja/selesai jam kerja, dan ketentuan tentang tata tertib yaitu 1) tidak mangkir (masuk kerja tetapi tidak melaksanakan tugas), 2) menggunakan atribut lengkap, 3) Tidak menggunakan sarana dan fasilitas rumah sakit untuk kepentingan pribadi, 4) meminta ijin kepada atasan bila meninggalkan pekerjaan, 5) menjaga ketentraman ditempat kerja (rukun). Hal ini juga sesuai dengan peneliti terdahulu Suyanto (2011), meneliti dengan judul Analisis Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Etos Kerja Pegawai (studi pada Rumah Sakit TNI Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa Jakarta), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Iklim Organisasi dengan Etos Kerja Pegawai di Rumah Sakit TNI Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa Jakarta.

3. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan analisa data memperlihatkan bahwa variabel Iklim Kerja dengan t hitung (3,426) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Iklim Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa ketiga diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Iklim Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai.

Pengujian pada pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktivitas menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja menentukan Produktivitas yang dilaksanakan oleh pegawai. Sesuai dengan teori menurut model Pines (2012) yang dikutip oleh kusnun (2011), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi yaitu: 1) Dimensi Psikologis, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi. 2) Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. 3) Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat

(tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan). 4) Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan, dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini juga sesuai dengan peneliti terdahulu Iradati (2012), Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PDAM Kudus (studi pada PDAM Kudus), dengan hasil penelitian iklim kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap produktivitas.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan analisa bahwa variabel Disiplin Kerja dengan t hitung (2,379) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,015 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa keempat diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai dengan standar ukur waktu kerja, tata tertib serta standar kerja. Hal ini juga sesuai dengan peneliti terdahulu Muhammad Yasin dan Muhammad Ega Nugraha, Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor Sekretariat Daerah Palu (studi pada Kantor Sekretariat Daerah Palu) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas pegawai.

5. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil analisa memperlihatkan bahwa variabel Etos Kerja dengan t hitung (2,903) > t tabel (1,661) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel etos kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Disamping itu didapat nilai signifikan (sig) $0,005 < 0,05$. Nilai tersebut secara statistik bermakna ($p < \alpha = 0,05$), maka hipotesa kelima diterima dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh antara Etos Kerja dengan variabel Produktivitas Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai yang memiliki Etos Kerja yang tinggi, maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Olehnya itu Etos kerja dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan yang bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan produktivitas seseorang, sehingga pada masa yang akan datang dapat membawa suatu organisasi atau instansi pada suatu tujuan yang baik. Sesuai dengan teori menurut Herzberg yang dikutip oleh Gibson (2009) menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerjanya. Beberapa penelitian riset mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik. Ford (2009) dalam Jansen (2015), menyatakan bahwa 17 sampai dengan 18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja yang baik. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula. Jadi apabila pegawai tidak menganggap

pekerjaan itu sebagai rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan dan pelayanan maka yakain bahwa pegawai tersebut tidak akan dapat memberikan kontribusi produktivitas yang tinggi terhadap organisasinya/instansinya.

6. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja

Iklim Kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Pegawai, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Pegawai yaitu melalui Etos Kerja sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai Path 1 yaitu sebesar 0,34200 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,0820 yang diperoleh dari perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y2 dengan nilai beta Y1 terhadap Y2 yaitu. $0,281 \times 0,292 = 0,0820$ berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap produktivitas melalui Etos Kerja.

Begitupun hasil yang diperoleh dengan melakukan pengujian dengan Sobel Test. Pengujian ini dilakukan dengan memasukkan nilai koefisien a, koefisien b, standar error dari jalur (1) dan jalur (2). Berdasarkan Tabel 5.11, pada jalur (1) koefisien a = 0,281 dengan standard error = 0,095 dan kemudian pada Tabel 5.14 menunjukkan koefisien b = 0,292 dengan nilai standard error = 0,098. Hasil Sobel Test menunjukkan nilai hitung Sobel sebesar 2,0992 yang dibandingkan dengan nilai Z tabel atau dengan melihat nilai signifikansi two-tailed probability. Jika nilai signifikansi < 0,05 berarti variabel intervening memiliki pengaruh mediasi. Berdasarkan Sobel Test yang ditampilkan diperoleh hasil signifikansi $0,0358 < 0,05$ artinya terjadi pengaruh mediasi etos kerja pada pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas. Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja. Jadi Iklim Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja, Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai dan Etos Kerja merupakan variabel pemediasi/intervening antara Iklim Kerja dan Produktivitas.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja

Disiplin Kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Pegawai, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktivitas Pegawai yaitu melalui Etos Kerja sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai Path 1 yaitu sebesar 0,24100 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,14629 yang diperoleh dari perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y2 dengan nilai beta Y1 terhadap Y2 yaitu. $0,501 \times 0,292 = 0,14629$ berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap produktivitas melalui Etos Kerja.

Begitupun hasil yang diperoleh dengan melakukan pengujian dengan Sobel Test didasarkan pada Tabel 5.11, untuk koefisien a = 0,501 dengan standard error = 0,083 dan kemudian pada Tabel 5.14 menunjukkan koefisien b = 0,292 dengan nilai

standard error = 0,098. Nilai tersebut kemudian dimasukkan ke Sobel Test dan menunjukkan hasil nilai hitung Sobel sebesar 2,6718 dan nilai signifikansi $0,0075 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan terjadi pengaruh mediasi etos kerja pada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja. Jadi Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja, Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai dan Etos Kerja merupakan variabel pemediasi/intervening antara Disiplin Kerja dan Produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, berdasarkan dengan hasil Kuesioner terhadap 95 Orang Pegawai, maka diperoleh kesimpulan :

1. Iklim Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
3. Iklim Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
5. Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
6. Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja.
7. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas melalui Etos Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Program Manajemen Bisnis. Agora Vol.1, No.3, (<http://studentjournal.petra.ac.id> diakses 18 Agustus 2019).
- Asnawi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Atmoseputro, K. (2001). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta: PT. Gramedia.
- Damayanti, (2008). Faktor Penghambat Produktivitas Kerja, <http://wordpress.com>, diunduh tanggal 18 Desember 2008 jam 12.00 WIB.

- Echdar, Saban. (2017). Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah. Makassar: Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.
- Efitra, (2002). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja di Puskesmas Padang. Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Gempari, (1993). Hubungan antara Beban Kerja dengan Waktu Produktivitas Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta, Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon, T. terjmah. Suprayitno dan Amitya. K. (1996). Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah Cara Baru Bagi Orang Tua dan Guru Untuk Membentuk Kontrol Diri, Harga Diri dan Rasa Percaya Diri. Jakarta: PT Gramedia.
- Hanif. (2008): [http://hanif.web.ugm.ac.id/kiat-meningkatkan-produktivitas- kerja/](http://hanif.web.ugm.ac.id/kiat-meningkatkan-produktivitas-kerja/). Diunduh tanggal 2 Januari jam 13.00 Wib.
- Harlie. M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Vol.11, No.2, Oktober 2010 (<http://journal.stieikayutangi-bjm.ac.id>, diakses 18 Agustus 2019)
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. Organisasi & Motivasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P, (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar Dan Kunci Keberhasilan, Jakarta. Gunung Agung.
- Hasibuan, S.P. (2003). Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iwan, S. (2004). Analisis Hubungan Antra Iklim Organisasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Non Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah. Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan
- Jansen, S. (2002). Etos Kerja Profesional di Era Digital Global, Jakarta: Ed 1. Institut Darma Mahardika.
- Kusnan, A. (2006). Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Surabaya. Tesis Program Pascasarjana Unair.
- Lumbantoruan. (2005). Analisis Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah. Jakarta: Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Marumpa. (2008). Kiat Meningkatkan Etos Kerja Yang Positif, [http://marumpa, files.wordpress.com](http://marumpa.files.wordpress.com) diunduh tanggal 02 Januari 2008 jam 10.00 WIB.
- Massofa. (2008). Pengertian dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. <http://www.wordpress.com> diunduh tanggal 18 Desember 2008, jam 12.00 Wib.
- Moekijat. 1995. Manajemen Kepegawaian (Personnel Management). Bandung: Alumni.
- Nawawi, H. (1990). Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta: Haji Masagung.

- Osok. (1998). Hubungan antara Iklim Kerja dan Motivasi Kerja dengan Waktu produktivitas kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta. Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Priyanto, S. (2000). Cara Meningkatkan Etos Kerja dan Motivasi Kerja, <http://www.adln.lib.unair.ac.id>, diunduh tanggal 4 Februari 2009 jam 14.00 Wib.
- Priyatno D. (2009). Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik. Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Penerbit Media Kom.
- Rasmun. (2002). Analisis Hubungan Iklim Kerja Dengan Disiplin Kerja Di Rumah Sakit Daerah Banyumas, Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Sandrawati (2012). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Skripsi S2, Universitas Terbuka, Jakarta. Tidak dipublikasikan(<http://repository.ut.ac.id>), diakses 18 Agustus 2019).
- Setiadi. (2009). Analisis Hubungan Antara Iklim Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Non Militer di RSAL dr. Ramelan Surabaya. Depok: Tesis, Universitas Indonesia.
- Shaputra, Angga Rahyu & Hendriani, Susi. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.7, No.1, Januari 2015 (<http://ejournal.urni.ac.id>, diakses 18 Agustus 2019).
- Siagian, S.P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 7, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P.J. (1995). Peningkatan Produktivitas dan Mutu Pelayanan Sektor Pemerintah. Jakarta: Dewan Produktivitas Nasional.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Somantri. (2004). Analisis Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Non Pegawai Negeri Sipil di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis. Program Pascasarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Steers & Porter. (2011), Motivation an Work Behaviour, International Student Edition Second Edition. Singapore: Me Graw Hill.
- Steers, M. Richard et al. 1995. Organizational Effectiveness: A Behavioral view. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United States of America.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukanto, E. (2005). Analisis Beban Kerja dan Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja. Program Pascasarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Sumaryadi, 2007. Hubungan dan Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai / Guru SMP PGRI 1

- Dan 2 Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. Tesis. Purwokerto: Magister Manajemen. Universitas Jenderal Soedirman.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta: Penerbit Nuba Medika.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Nuba Medika.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suyanto. (2001). *Analisis Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa Jakarta*. Program pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia: Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Swansburg & Swansburg, (1999). *Introductory Management and Leaderships for Nurses: An Interactive text (2 ed.)* Canada: Jones & Bartlett Publishers.
- Tasmara, T. (1991). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Labmen Tim Pascasarjana.
- Timpe, D.A. (2000). *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung Penerbit Alfabeta.
- Tulus, (2004). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Umar, Akmal. (2015). "The Effect of Motivation and Career Against Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia" *International Journal of Management Sciences*. Vol.3, No.9, hal 628-638 (<http://www.rassweb.com>, diakses 18 Agustus 2019).
- Unarujan, D (1992). *Hubungan antara Disiplin Kerja Kematangan Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan di Perguruan Tinggi Universitas Indonesia*. Program Pascasarjana Universitas Indonesia. Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Wignjoebroto, S. (2003). *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Surabaya: Guna Wijaya.
- Yoyo, H, (2006). *Analisis Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja di RS Kepolisian*. Pusat Raden Said Sukanto Jakarta: Program.
- Zimmanmoto R. (1992). *Organisasi Theory (Integrating Structure AndBehavior)*. New York, London: Prentice Hall.