

## **PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BALAI PENELITIAN TANAMAN SEREALIA DI KABUPATEN MAROS**

**Dwiyanto Teguh Purnomo<sup>1</sup>, Maat Pono<sup>2</sup>, Andi Reni<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

<sup>2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Email: [dwiyantoteguhpurnomo@gmail.com](mailto:dwiyantoteguhpurnomo@gmail.com)<sup>1</sup>, [maatpono@gmail.com](mailto:maatpono@gmail.com)<sup>2</sup>, [andireni@gmail.com](mailto:andireni@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros dan Untuk mengetahui Etika Kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan atau mengukur hubungan atau pengaruh, prediksi dan pengendalian berdasarkan data yang diperoleh dari laporan yang tersedia. Dalam penelitian ini populasi adalah semua pegawai yang bekerja pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros, yang berjumlah 129 orang, Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yakni semua pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu: 129 orang. Hasil penelitian ini pengaruh langsung yang diberikan variabel etika kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Z) sebesar 0,258. Sedangkan pengaruh tidak langsung etika kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) yang memiliki nilai  $0,621 \times 0,422 = 0,262$ . Dari perhitungan pengaruh keseluruhan yang diberikan variabel etika kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Z) merupakan pengaruh langsung yang ditambah dengan pengaruh tidak langsung, menjadi  $0,258 + 0,262 = 0,52$ .

**Kata Kunci :** etika Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

### **Abstract.**

*The purpose of this study was to determine the effect of work ethics directly on the performance of employees at the Maros Regency Cereals Research Center and to find out that work ethics indirectly influences work discipline on employee performance at the Maros Regency Cereals Research Institute. This study uses the Quantitative Method which aims to explain or measure the relationship or influence, prediction and control based on data obtained from available reports. In this study, the population consisted of all employees working at the Maros Regency Cereal Research Institute, totaling 129 people. The sample was part of the number and characteristics of that population. The sample in this study is all employees with the status of Civil Servants (PNS), namely: 129 people. The results of this study show that the work ethics variable (X) has a direct effect on employee performance variable (Z) of 0.258. While the indirect effect of work ethics (X) on employee performance (Z) through work discipline (Y) has a value of  $0.621 \times 0.422 = 0.262$ . From the calculation of the overall effect given by the work ethics variable (X) on employee performance (Z) is a direct effect plus an indirect effect, becoming  $0.258 + 0.262 = 0.52$ .*

**Keywords:** Work Ethics, Work Discipline, Performance

### **PENDAHULUAN**

Etika kerja secara sederhana dapat digambarkan sebagai seperangkat prinsip yang berkaitan dengan moralitas, khususnya perilaku manusia. Lebih khusus lagi, etika kerja adalah tentang apa yang benar secara moral, terhormat, dan dapat diterima oleh kebanyakan orang dalam suatu organisasi, masyarakat, atau kelompok (Omisoro, 2015). Etika kerja adalah standar perilaku yang memandu individu pegawaidalam pekerjaan

mereka dan dalam hubungan mereka dengan rekan kerja (Osibanjo et al., 2015). Etika kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, ciri, atau sifat tentang cara kerja yang melekat pada diri seseorang, kelompok, atau bangsa (Lilies Nur Aini, Fullchis Nurtjahjani, 2020). Etika kerja dapat diartikan sebagai ajaran tentang pekerjaan yang diyakini baik dan benar oleh seseorang atau sekelompok orang dan secara nyata diwujudkan dalam perilaku kerja mereka (Budianto dan Pongtuluran, Yonathan, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah kebiasaan, sikap, cara bekerja yang dimiliki seseorang sebagai bentuk kepatuhan pekerja kepada pekerjaannya sehingga tercipta kondisi yang lebih baik. macam-macam etika kerja menurut Hasibuan (2017) yaitu :

1. Etika Deskriptif

Yaitu, etika yang berupaya mengkaji secara kritis dan rasional sikap dan perilaku manusia, dan apa yang dicari orang dalam hidup sebagai sesuatu yang bernilai. Etika deskriptif memberikan fakta sebagai dasar pengambilan keputusan tentang perilaku atau sikap.

2. Etika Normatif

Yaitu, etika yang berupaya membentuk berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang harus dimiliki manusia sebagai sesuatu yang berharga dalam kehidupan ini. Etika normatif memberikan evaluasi dan norma sebagai dasar dan kerangka pengambilan keputusan.

Adapun indikator-indikator mengenai etika kerja menurut Wakhyuni dan Dalimunthe (2020) yaitu:

1. Bertanggung Jawab

Yang dimaksud di sini adalah sikap tanggung jawab langsung terhadap Tuhan, artinya setiap tempat kerja harus sadar bahwa tanggung jawabnya tidak hanya terletak di dunia atau terhadap atasan langsung, tetapi langsung kepada Tuhan.

2. Kerja keras

Kerja keras artinya pekerja harus rajin dan mampu mengoptimalkan pekerjaannya.

3. Efisien

Cara untuk mencapai tujuan yang optimal (cepat dan tepat) dengan meminimalkan pengeluaran sumber daya. Sumber daya yang dipertaruhkan adalah energi, uang, dan waktu. Gunakan untuk menghindari pemborosan.

4. Menghargai waktu

Hormati waktu, setiap pekerja harus selalu menghormati waktu yang ditentukan

Disiplin berasal dari akar kata “dicile” yang berarti belajar. Disiplin adalah arah melatih dan membentuk seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan rasa objektif seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap peraturan organisasi (Tsauri, 2016). Disiplin adalah ketaatan pada aturan atau peraturan organisasi (Sinambela, 2016). Disiplin adalah cara hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab dalam hidup, tanpa tekanan dari luar. Sikap dan perilaku ini disertai dengan keyakinan bahwa mereka bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan masyarakat (Putra, 2021). Disiplin kerja adalah kesiapan pegawai untuk mematuhi aturan dan norma organisasi yang disepakati bersama (Nurharyati, 2020). Menegakkan disiplin

adalah persyaratan organisasi. Oleh karena itu, aturan yang telah ditetapkan harus dilaksanakan secara konsisten karena sangat penting untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi memahami aturan dan mau mengikutinya (Sinambela, 2016). Disiplin pegawai ditunjukkan dengan tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan pegawai dalam mematuhi segala jenis peraturan selama bekerja di instansi tersebut (Dapu, 2015).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan secara konsisten seorang pegawai terhadap segala aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Adapun tipe-tipe disiplin kerja Tsauri (2016) yaitu :

1. Disiplin preventif adalah upaya yang mendorong pegawai untuk mengikuti dan mematuhi kebijakan dan aturan kerja yang ditetapkan organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memobilisasi pegawai yang disiplin. Melalui tindakan preventif, pegawai dapat mempertahankan diri terhadap aturan organisasi.
2. Disiplin korektif adalah upaya membujuk pegawai untuk menyatukan perusahaan dan mengarahkannya untuk mematuhi peraturan sesuai dengan kebijakan yang berlaku di organisasi. Dalam sanksi disiplin, pegawai yang melanggar disiplin harus diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tujuan penjatuhan sanksi adalah untuk menambah staf pelanggar, menegakkan peraturan yang berlaku, dan memberikan edukasi kepada pelanggar.

Adapun indikator-indikator disiplin kerja dibagi menjadi tiga menurut Yoesana (2013) yaitu:

1. Tindakan disiplin juga dapat membantu pegawai menjadi lebih produktif dan menguntungkan mereka dalam jangka panjang. Disiplin adalah ketaatan, rasa hormat, dan penegakan sistem yang mengharuskan orang untuk mematuhi keputusan, perintah, atau peraturan yang berlaku.
2. Disiplin peraturan, peraturan tertulis dan tidak tertulis diberlakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Peraturan yang dimaksud adalah peraturan disiplin yang ditetapkan, misalnya dalam penggunaan seragam yang ditetapkan oleh organisasi atau lembaga.
3. Disiplin Tanggung Jawab, salah satu bentuk tanggung jawab pegawai adalah menggunakan dan memelihara peralatan sebaik mungkin sehingga dapat menunjang kelancaran proses kerja serta kemampuan mengatasi tugas pekerjaan.

Kinerja berasal dari kata job performance dan disebut juga dengan actual performance atau hasil kerja atau kerja yang sebenarnya dilakukan oleh seorang pegawai (Meiriyanti, 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta sesuai dengan tujuan organisasi yang dikaitkan dengan standar kinerja tertentu dari instansi tempat individu tersebut bekerja. Prestasi dapat digambarkan sebagai kinerja atau prestasi kerja aktual individu. Prestasi adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Arif et al., 2019). Kinerja pegawai adalah mencapai hasil yang menambah nilai (Saban et al., 2020).

Menurut Adamy (2016) Prestasi adalah hasil atau keberhasilan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Lian (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai adalah seberapa besar kontribusi pegawai terhadap organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna memperoleh jawaban pemecahan masalah atas fenomena tertentu, oleh karena itu jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mengukur hubungan atau pengaruh, prediksi dan pengendalian berdasarkan data yang diperoleh dari laporan yang dipublikasikan dan tersedia untuk memberikan informasi tentang masalah yang diteliti (Rizki, 2018).

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subyek yang memiliki kualitas dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang sedang dipelajari dan menarik kesimpulan darinya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini populasi adalah semua pegawai yang bekerja pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros, yang berjumlah 129 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yakni semua pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu: 129 orang.

### **Teknik Analisis Data**

Untuk membuktikan hipotesis yang ada pada penelitian ini dilakukan teknik analisis data yaitu: analisis deskriptif, uji Instrumen, Uji Multikoloneritas, Uji Hipotesis dan uji sobel dengan menggunakan SPSS 25 for windows.

### **Analisis Deskriptif**

Metode analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul apa adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi (Purnama, 2018). Salah satu metode yang digunakan untuk mengukur nilai interval data adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2013) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok individu tentang fenomena sosial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas atau keabsahan setiap pertanyaan dari indikator. Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Suatu angket dianggap valid jika nilai korelasi Pearson ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel, maka item pertanyaan tersebut divalidasi, namun jika nilai korelasi Pearson  $<$   $r$  tabel item, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan dengan nilai Signifikansi  $<$  0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Etika kerja(X)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil	Ket
Etika Kerja (X)	X.1	0,600	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	X.2	0,782	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	X.3	0,784	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	X.4	0,664	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	X.5	0,754	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Dari hasil pengujian kuesioner variabel Etika Kerja (X) melalui uji validitas terdiri dari 5 butiran pernyataan dengan 129 sampel, pada pernyataan 3, bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,784 yang artinya, pegawai telah melaksanakan harapan organisasi yaitu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan 1 yaitu bertanggung jawab atas pekerjaan sebesar 0,600 yang artinya, pegawai belum maksimal memberikan kontribusinya pada pekerjaan didalam organisasi. Maka diperoleh hasil korelasi dari keseluruhan butiran pernyataan variabel Etika Kerja (X) dalam posisi Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil	Ket
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,645	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.2	0,726	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.3	0,780	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.4	0,713	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.5	0,619	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber : Data diolah 2023.

Dari hasil pengujian kuesioner variabel Disiplin Kerja (Y) melalui uji validitas terdiri dari 5 butiran pernyataan dengan 129 sampel, pada pernyataan 3, patuh terhadap peraturan yang berlaku memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,780 yang artinya pegawai telah mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan 5 yaitu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebesar 0,619 yang artinya pegawai harus memiliki tanggung jawab kepada tugas agar memberikan hasil yang optimal kepada organisasi. Maka diperoleh hasil korelasi dari keseluruhan butiran pernyataan variabel Disiplin Kerja (Y) dalam posisi valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Z)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil	Ket
Kinerja (Z)	Z.1	0,669	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	Z.2	0,740	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	Z.3	0,736	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	Z.4	0,846	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid
	Z.5	0,842	0,1729	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: data diolah 2023.

Dari hasil pengujian kuesioner variabel Kinerja Pegawai (Z) melalui uji validitas terdiri dari 5 butiran pernyataan dengan 129 sampel, pada pernyataan 4, menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,846 yang artinya pegawai telah menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu. Sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan 1 yaitu mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti sebesar 0,669, yang artinya pegawai harus cermat serta teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Maka diperoleh hasil korelasi dari keseluruhan butiran pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Z) dalam posisi valid.

## Uji Hipotesis

### Analisis jalur (Path analysis)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Analisis jalur adalah koefisien regresi standar, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari database yang ditentukan dalam angka standar (z-score). Analisis ini menggunakan software SPSS 25 for Windows. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung sekumpulan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis jalur independen dari metode statistik untuk menentukan hubungan sebab-akibat (Sarwono, 2011).

Kategori seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis jalur dapat dilihat dari nilai koefisien beta, dimana bila rentang nilai koefisien beta adalah 0,05 - 0,09 maka kategori pengaruh disebut lemah. jika nilai koefisien beta 0,10 – 0,29 kategori dampak disebut sedang, dan jika nilai koefisien beta > 0,30 atau di atas 0,30 kategori dampak disebut parah.

Perancangan model berdasarkan konsep dan teori diagram jalur menggunakan dua jenis anak panah, yaitu:

1. Anak panah satu arah yang mengatakan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Anak panah yang mengatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening.

### Persamaan 1

Persamaan pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh etika kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja pegawai yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardizes		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.816	1.138		6.865	.000
	Etika Kerja	.580	.065	.621	8.929	.000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai standardized coefficients beta sebesar 0,621 sehingga hubungan etika kerja terhadap disiplin kerja adalah 0,621 yang artinya nilai koefisien beta > 0,30 maka kategori pengaruhnya dikatakan kuat. Nilai signifikan pada variabel etika kerja (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa regresi model I adalah variabel etika kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada 0,05.

### Persamaan 2

Persamaan kedua digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (etika kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan pada tabel berikut:

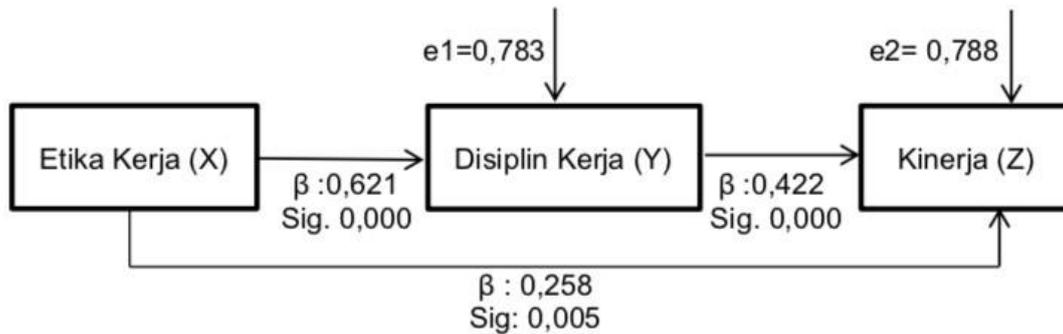
Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardizes		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.778	1.546		2.444	.016
	Etika Kerja	.277	.096	.258	2.876	.005
	Disiplin Kerja	.484	.103	.422	4.708	.000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa standardized coefficients beta, variabel etika kerja sebesar 0,258 yang artinya nilai koefisien beta 0,10 – 0,29 maka kategori pengaruhnya dikatakan sedang dan variabel disiplin kerja sebesar 0,422 yang artinya nilai koefisien beta > 0,30 maka kategori pengaruhnya dikatakan kuat. Sedangkan nilai signifikansi variabel etika kerja (X) = 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan disiplin kerja (Y) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X) melalui disiplin kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Z).

### Hasil Koefisien Determinasi Analisis Jalur 2

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.616 <sup>a</sup>	.379	.369

Berdasarkan R square yang ada pada model summary adalah sebesar 0,379 dapat disimpulkan bahwa sumbangan X dan Y terhadap Z adalah sebesar 37,9% sementara sisanya 62,1% merupakan kontribusi dari variabel yang lain atau variabel yang tidak ada didalam penelitian ini. Sementara itu untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus  $e2 = \sqrt{1 - 0,379} = 0,788$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model dua sebagai berikut:



Gambar Analisis Jalur 2

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan variabel etika kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Z) sebesar 0,258. Sedangkan pengaruh tidak langsung etika kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) yang memiliki nilai  $0,621 \times 0,422 = 0,262$ . Dari perhitungan pengaruh keseluruhan yang diberikan variabel etika kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Z) merupakan pengaruh langsung yang ditambah dengan pengaruh tidak langsung, menjadi  $0,258 + 0,262 = 0,52$ . Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,258 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,262 yang artinya nilai langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, yang artinya etika kerja melalui disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penambahannya dapat dijelaskan seperti berikut ini:

### Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2017) yang mengatakan bahwa etika dapat menjadi faktor keberhasilan dan pemicu dalam hal menggagalkan tujuan politik, struktur organisasi, dan meningkatkan kinerja. Menurut Windyani dan Suartina (2021) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor perilaku pegawai, diantaranya adalah semangat kerja, karena semangat kerja seorang pegawai merupakan penentu utama keberhasilan pegawai itu sendiri dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Maharani (2016) Etika merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kondisi kinerja manusia yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen dan Erika (2021), dengan judul *The Influence of Work Ethics, Work Engagement and Personality on Employee Performance* pada Badan Pengelola Pajak Retribusi Daerah Kota Medan, menemukan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etika kerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, perkembangan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh etika kerja seperti bertanggung jawab, kerja keras, efisien dan menghargai waktu dalam melaksanakan pekerjaan, jika dilihat dari teori stewardship penelitian ini sejalan dengan teori tersebut yaitu pelayanan, organisasi yang bergerak di sektor pemerintahan memberikan pelayanan kepada publik/masyarakat dan dapat bertanggung jawab kepada

masyarakat. Etika kerja sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja, jika etika kerja pegawai meningkat maka pelayanan kepada publik akan meningkat dan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang mendapatkan pelayanan.

### **Pengaruh Etika Kerja Secara Tidak Langsung Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa etika memiliki pengaruh positif dan signifikan melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros. Menurut Pakpahan et al., (2021) Pegawai dengan etika kerja yang baik mampu menjaga aturan organisasi seperti disiplin yang bertujuan untuk menjaga kebersihan tempat kerja dan mengikuti aturan yang ada di organisasi, dan pegawai tidak bertindak seenaknya dengan aturan yang berlaku. Menurut Prasetyo dan Marlina (2019) yang menyatakan bahwa tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Melalui disiplin akan memungkinkan untuk meningkatkan kinerja, semakin tinggi disiplin kerja pegawai semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin buruk kinerjanya.

Disiplin kerja memiliki hubungan sebab dan akibat, artinya ketika disiplin kerja meningkat, maka etika kerja juga meningkat sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan kontribusi yang optimal bagi keberlangsungan organisasi. Jika dilihat dari teori Davis yang menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajerial untuk menegakkan standar organisasi seperti disiplin waktu dan disiplin peraturan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros dan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan pengaruh Etika Kerja secara tidak langsung melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros.

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan metode analisis jalur (path analysis), sehingga penelitian menemukan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros.
2. Etika kerja memberikan kontribusi atau pengaruh secara tidak langsung melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan metode analisis jalur (path analysis), sehingga pada penelitian ini yang menemukan bahwa Etika Kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran-saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada Balai Penelitian Tanaman Serealia Kabupaten Maros dalam penerapan etika kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

Saran untuk Balai Penelitian Tanaman Serealia

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat kekurangan terhadap Etika Kerja dimana pernyataan mengenai efisiensi sumber daya dalam bekerja perlu ditingkatkan.

Untuk itu organisasi atau pihak manajemen perlu memberikan pemahaman terkait penggunaan sumber daya dalam bekerja agar tetap memberikan hasil yang optimal tetapi dengan meminimalkan sumber daya yang ada.

2. Berdasarkan penelitian terdapat kekurangan pada Disiplin Kerja, dimana pernyataan mengenai disiplin tanggung jawab terhadap peralatan kantor perlu ditingkatkan. Untuk itu organisasi atau pihak manajemen perlu memberikan sanksi yang cukup tegas agar pegawai dapat lebih disiplin dalam merawat peralatan yang menunjang pekerjaan.
3. Berdasarkan penelitian terdapat kekurangan pada Kinerja Pegawai, dimana pernyataan mengenai efektifitas perlu ditingkatkan. Untuk itu organisasi atau pihak manajemen perlu memberikan pemahaman terkait penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Praktik dan Penelitian*, Kunststoffe International.
- Anquandah, B. (2021) "A Work Ethics and Employee Performance in The Civil Service of Ghana : An Empirical Analysis," *ADDRI Journal of arts social sciences*, 18(3), hal. 190–206.
- Arif, M. et al. (2019) "Effect of compensation and discipline on employee performance," *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, hal. 263–276. Tersedia pada: <https://journal.uii.ac.id/icabe/article/view/14723>.
- Budianto, A. dan Pongtuluran, Yonathan, S. (2018) "Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan," *Kinerja*, 14(1), hal. 1. doi: 10.29264/jkin.v14i1.2472.
- Dapu, V. A. W. (2015) "The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), hal. 62–85.
- Fabianus, F., Habbiburahman, H. dan Oktavianur, M. (2019) "Analisis FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *Visionist*, 8(1), hal. 32– 43. doi: 10.36448/jmv.v8i1.1667.
- Faidh, F. A., Haerani, S. dan Hasmin, E. (2021) "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai," *YUME:Journal Of Management*, 4(2), hal. 213–225. doi: 10.37531/yume.vxix.233.
- Hasibuan, A. (2017) *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*, *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W. dan Suwarna, A. (2019) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung," *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), hal. 16–25.
- Jumani, F. (2017) "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), hal. 71–79.
- Karjuni, A. dan Nurillah, S. (2021) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Warga Mandiri," *Eduprof: Islamic Education Journal*, 3(September). doi: 10.47453/eduprof.v3i2.88.
- Lian, B. (2017) *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*.

- Lilies Nur Aini, Fullchis Nurtjahjani, S. D. (2020) “Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang,” Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial - Polinema, hal. 9.
- Madison, K. et al. (2016) “Viewing Family Firm Behavior and Governance Through the Lens of Agency and Stewardship Theories,” *Family Business Review*, 29(1), hal. 65–93. doi: 10.1177/0894486515594292.
- Maharani, R. H. (2016) “Pengaruh Etika Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang,” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1).
- Meiriyanti, D. (2021) Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, dan Manajemen Islami terhadap Kinerja Pegawai Muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.
- Nurharyati, N. (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertasmaya Kabupaten Indramayu,” *Jurnal Buletin Bisnis Dan Manajemen*, Vol.6(02), hal. 142–150.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J. dan Tupti, Z. (2022) “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), hal. 245–261. doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- Nurjaya, N. et al. (2021) “Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor,” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), hal. 172. doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9086.
- Omisore, B. O. (2015) “Work Ethics, Values, Attitudes and Performance In The Nigerian Public Service: Issues, Challenges and The Way Forward,” *Journal of Public Administration and Governance*, 5(1), hal. 157. doi: 10.5296/jpag.v5i1.7367.
- Osibanjo, A. O. et al. (2015) “Work Ethics and Employees’ Job Performance,” *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(1), hal. 107–117.
- Pakpahan, I. J. et al. (2021) “Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota,” *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), hal. 188– 197. doi: 10.30743/akuntansi.v7i2.3376.
- Pangarso, A. dan Susanti, P. I. (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat,” *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), hal. 145–160. doi: 10.20473/jmtt.v9i2.3019.
- Prasetyo, E. T. dan Marlina, P. (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), hal. 21. doi: 10.33603/jibm.v3i1.2080.
- Purnama, S. (2018) Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal, Skripsi.
- Putra, R. P. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba OPU Kabupaten Gowa.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al dan Aini, E. K. (2018) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tetap Pg Kebon Agung Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), hal. 127–136. Tersedia pada:

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>.

- Rizki, A. (2018) "Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional," *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), hal. 297–316. doi: 10.21274/an.2018.5.1.297-316.
- Saban, D. et al. (2020) "Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels," *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), hal. 1–8. doi: 10.24018/ejbmr.2020.5.1.181.
- Sarwono, J. (2011) "Mengenal Path Analysis," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2), hal. 285–296.
- Sazly, S. dan Permana, D. (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang," *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* Volume, 18(2), hal. 210. Tersedia pada: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8789>.
- Sinambela, L. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sugiyono, D. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Tsauri, S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Journal of Modern African Studies*.
- Wakhyuni, E. dan Dalimunthe, A. A. (2020) "Pengaruh Etika Kerja, Pengalam Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat," *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), hal. 14–29.
- Wibawa, N. K. D. dan I. M. A. (2022) "Pengaruh Inovasi dan Employee Creativity terhadap Kinerja Pegawai Pada Industri Percetakan di Kabupaten Tabanan," *Jurnal Manajemen*, 3(2), hal. 58–66. Tersedia pada: <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>.
- Widnyani, N. W. dan Suartina, I. W. (2021) "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar," *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), hal. 319–334. doi: 10.32795/widyaamrita.v1i1.1178.
- Yoesana, U. (2013) "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara," *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol. 1(1), hal. 13–27.