



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 14 No. 2, Th. 2023 (210-218)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN FAKULTAS TEKNIK DAN KEJURUAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA

Diterima: 28 Juni 2023; Direvisi: 3 Agustus 2023; Disetujui: 20 September 2023

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v14i2.1852

K.A. Trisnayanti¹, I.G.A. Purnamawati², I.G.K.A. Sunu³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia.

e-mail: ary.trisnayanti.2@undiksha.ac.id, ayu.purnamawati@undiksha.ac.id, arya.sunu@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha, 2) menganalisis seberapa besar kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha, 3) menganalisis seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha, 4) menganalisis seberapa besar kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha, 5) menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha. Penelitian ini termasuk penelitian *non-treatment* atau *ex-post facto* karena tidak dilakukan perlakuan pada variabel dan hanya mengambil data secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha sebanyak 33 orang. penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel sampling jenuh sehingga sampel pada penelitian ini adalah 33 orang. pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda kemudian dilanjutkan dengan uji determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha, 2) Terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha sha, 3) Terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha, 4) Terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha, 5) Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Undiksha.

Kata Kunci: kepemimpinan; lingkungan; disiplin; etos kerja; kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to 1) analyze how much leadership contributes to employee performance in the Undiksha Faculty of Engineering and Vocational environment, 2) analyze how much the work environment contributes to employee performance in the Undiksha Faculty of Engineering and Vocational environment, 3) analyze how much work discipline contributes to employee performance in the Undiksha Faculty of Engineering and Vocational environment, 4) analyze how much the work ethic contributes to employee performance in the Undiksha Faculty of Engineering and Vocational environment, 5) analyze how much the contribution of leadership, work environment, work discipline, and work ethic to employee performance in Undiksha Faculty of Engineering and Vocational. This research is a non-treatment or ex-post facto research because it does not treat the variables and only takes data directly. The population in this study were all employees in the Faculty of Engineering and

Vocational Education at the Ganesha University of Education, consisting of 33 people. This study used the sampling method of saturated sampling so that the sample in this study was 33 people. data collection used is a questionnaire method. The data obtained were analyzed using multiple regression analysis techniques and then continued with the determinant test. The results of the study show that 1) There is a significant contribution of leadership to employee performance in the Undiksha Faculty of Engineering and Vocational environment, 2) There is a significant contribution of the work environment to employee performance in the Undiksha Faculty of Engineering and Vocational environment, 3) There is a significant contribution of work discipline on employee performance in the Undiksha Faculty of Engineering and Vocational environment, 4) There is a significant contribution of work ethic to employee performance in the Undiksha Faculty of Engineering and Vocational environment, 5) There is a significant contribution of leadership, work environment, work discipline, and work ethic to employee performance in the Faculty of Engineering and Vocational Undiksha.

Keywords : *leadership; environment; discipline; work ethics; employee performance.*

PENDAHULUAN

Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang ada di Bali utara. Visi Undiksha yaitu: "Menjadi Universitas Unggul Berlandaskan Falsafah Tri Hita Karana di Asia Pada Tahun 2045". Untuk mencapai visi tersebut, maka Misi yang dilakukan Undiksha adalah: menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang bermartabat untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif, kolaboratif, dan berkarakter; menyelenggarakan penelitian yang kompetitif, kolaboratif, dan inovatif untuk pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang kompetitif, kolaboratif, akomodatif, dan inovatif.

Untuk mencapai Visi dan Misi di atas, tentunya dibutuhkan sinergisitas yang tinggi antara seluruh Civitas Undiksha. Seluruh Civitas Undiksha harus melaksanakan segala hak dan kewajibannya secara harmoni, sehingga terciptalah Undiksha unggul, yang tercermin dari akreditasi yang dimiliki Undiksha yakni Terakreditasi Unggul (A).

Untuk mencapai akreditasi unggul tersebut, tentunya tidaklah mudah. Kinerja yang baik harus dilakukan oleh seluruh Civitas yang ada di masing-masing prodi, jurusan, fakultas, dan lembaga. Salah satu fakultas yang ada di Undiksha yakni Fakultas Teknik dan Kejuruan. Fakultas Teknik dan Kejuruan tentunya selalu mensupport Visi Lembaga (Undiksha). Maka dari itu, seluruh civitas yang ada di Fakultas Teknik dan Kejuruan harus bekerja dengan baik, harmoni, dan bekerja maksimal.

Salah satu bagian yang penting dalam menyukkseskan Fakultas Teknik dan Kejuruan dalam mensupport Visi Lembaga adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat menentukan kelancaran kegiatan yang ada di suatu instansi. Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efesiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins Stephen, 2007:24). Sedangkan menurut Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Teknik dan Kejuruan, ditemukan bahwa masih adanya pegawai yang memiliki kinerja kurang optimal. Hal tersebut terlihat dari: adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, adanya pegawai pada saat jam kerja, masih belum berada di tempat kerja, adanya pegawai yang kurang menjaga kebersihan tempat kerja, dan adanya pegawai yang terlihat malas-malasan dalam bekerja.

Kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri pegawai maupun dari luar diri pegawai tersebut. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dari luar dirinya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor dalam yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan etos diri.

Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan membimbing, mengarahkan kinerja serta aktivitas yang ada di instansinya. Pemimpin juga tentunya wajib memberikan arahan dan bimbingan terhadap kinerja pegawainya. Hal ini senada dengan pendapat yang

dikemukakan oleh Susanto (2016) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penggunaan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan kepemimpinan bukan hanya sebagai simbol, tetapi keberadaannya memberikan dampak yang positif bagi perkembangan organisasi. Pendapat ini juga didukung oleh pendapat Suharsaputra (2016:21) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Proses kepemimpinan merupakan proses yang interaktif dan dinamis dalam mempengaruhi orang lain, dalam proses tersebut seorang pemimpin harus memiliki dasar kemampuan serta terampil dalam menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal.

Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini juga dibuktikan dari adanya penelitian terdahulu dari yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Suciptawati.N.K., Wesnawa.I.G.A., 2021;Suardana et al., 2015;Wijania, 2017;Subawa et al., 2015). Hal ini mengindikasikan semakin baik pola kepemimpinan yang dilakukan atasan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sunyoto (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah instansi, juga didukung dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Arifin et al., 2020 dan Liyas, 2020). Bahkan dalam hasil penelitian Liyas (2020) dinyatakan bahwa besaran kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 59%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja hendaknya harus aman dan nyaman.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga berasal dari dalam diri pegawai tersebut. Faktor itu yakni disiplin kerja. Untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan, disiplin merupakan faktor yang sangat penting. Begitu pula di dunia kerja, disiplin kerja merupakan dasar kita agar sukses dalam segala pekerjaan yang kita tekuni. Menurut Wahyuni & Lubis (2020) disiplin kerja merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk menaati peraturan yang menjadi standar dalam suatu perusahaan. Didukung oleh Tyas (2018) yang memberi penjelasan bahwa disiplin kerja juga mendorong keinginan/semangat dari karyawan perusahaan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 tahun 2010 menyatakan disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan ini menandakan bahwa kedisiplinan kerja pegawai merupakan hal yang wajib dan mutlak harus dilakukan oleh seluruh pegawai, demi memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang membutuhkan pelayanan.

Disiplin kerja sudah terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja dengan kinerja (Erna Andriani et al., 2017;Wijania, 2017b). Dalam kedua penelitian tersebut dinyatakan. Bahkan dalam penelitian Wijania (2017) dinyatakan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 52,80% terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, guna pegawai dapat menunjukkan hasil kerja terbaiknya.

Faktor terakhir yang diprediksi mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi

yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya. Selanjutnya menurut Dodi et al. (2013), Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Etos kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja (Suciptawati.N.K., Wesnawa.I.G.A., 2021;Suardana et al., 2015). Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi pada pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha terlihat bahwa: masih adanya pegawai yang menunjukkan kinerja kurang optimal. masih adanya pegawai yang memiliki kedisiplinan yang rendah. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang kurang disiplin dalam datang dan pergi dari kantor, dan masih adanya pegawai yang kurang antusias dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya.

Bertolak dari permasalahan di atas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian pada pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha, mengingat belum pernah ada penelitian yang meneliti tentang hal tersebut. Maka dari itu pada penelitian ini akan mengambil judul tentang Kontribusi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian *non-treatment* atau *ex-post facto* karena tidak dilakukan perlakuan pada variabel dan hanya mengambil data secara langsung. Lebih lanjut, penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan yang ada, antar variabel yang dikorelasikan. Populasi adalah keseluruhan objek dalam suatu penelitian (Agung, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha sebanyak 33 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang secara langsung dikenai penelitian (Agung & Koyan, 2016). Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini tidak terlalu banyak, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 33 orang, sehingga pada penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel sampling jenuh. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini variabel bebas meliputi: kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan etos kerja(X4). Sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha (Y). Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Untuk mengumpulkan data tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja pegawai digunakan kuesioner dengan pola skala likert. Dalam melakukan analisis data untuk penelitian ini ada tiga tahapan yang dilalui yakni: 1) tahap deskripsi data, 2) tahap pengujian persyaratan analisis, dan 3) tahapan pengujian hipotesis. Sebelum dilakukan analisis korelasi, regresi sederhana maupun ganda, peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas sebaran data, uji linearitas dan keberartian arah regresi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan teknik analisis regresi sederhana sedangkan untuk menguji hipotesis keempat digunakan teknik analisis regresi berganda kemudian dilanjutkan dengan uji determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut disajikan deskripsi data hasil penelitian yang dianalisis menggunakan analisis deskriptif yang meliputi: skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, varian, median, modus, histogram dan kategorisasi dari masing-masing variabel. Di bawah ini disajikan rangkuman statistik seperti pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Rangkuman Analisis Deskriptif

Statistik	Variabel				
	X1	X2	X3	X4	Y
Rata-rata	133,76	124,09	122,85	129,42	134,64
Median	135	125	124	130	135
Modus	127	132	115	131	132
Standar Deviasi	7,11	9,22	7,43	7,45	5,11
Ragam	50,50	85,09	55,26	55,56	26,11
Rentangan	24	31	27	31	17
Skor Minimum	120	108	111	112	126
Skor Maksimum	144	139	138	143	143
Jumlah	4414	4095	4054	4271	4443

Dari rangkuman statistik tersebut di atas, dapat di gambarkan mengenai karakteristik distribusi skor jawaban responden dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan etos kerja (X4) dengan kinerja pegawai (Y) masing-masing memiliki hubungan yang linier. Tidak terjadi masalah multikolinieritas, masalah autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil penelitian. Oleh karena semua uji prasyarat terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan. hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan teknik analisis regresi sederhana sedangkan untuk menguji hipotesis keempat digunakan teknik analisis regresi berganda kemudian dilanjutkan dengan uji determinan. Untuk mengetahui rangkuman analisis regresi dan regresi ganda variabel terikat terhadap variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Rangkuman Analisis Regresi dan Regresi Ganda kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan etos kerja (X4) dengan kinerja pegawai (Y)

Variabel	Persamaan garis regresi	r_{xy}	$r_{parsial}$	R_y	F hit	R_y^2	SE (%)	Ket
X1 – Y	$\hat{y} = 57,738 + 0,575X1$	0,800	0,252	-	-	-	14,46	Sig
X2 – Y	$\hat{y} = 81,399 + 0,429X2$	0,774	0,394	-	-	-	20,52	Sig
X3 – Y	$\hat{y} = 66,191 + 0,557X3$	0,810	0,377	-	-	-	21,47	Sig
X4 – Y	$\hat{y} = 50,989 + 1,078X4$	0,813	0,463	-	-	-	27,65	Sig
X1X2X3X4 – Y	$\hat{y} = 46,551 + 0,130.X1 + 0,146.X2 + 0,182.X3 + 0,233.X4$	-	-	0,917	36,922	0,841	-	Sig

Kontribusi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil pengujian hipotesis pertama adalah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha. Hasil ini mengindikasikan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Proses kepemimpinan merupakan proses yang interaktif dan dinamis dalam mempengaruhi orang lain, dalam proses tersebut seorang pemimpin harus memiliki dasar kemampuan serta terampil dalam menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal (Suharsaputra, 2016). Selanjutnya Susanto (2016) mengemukakan kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penggunaan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan kepemimpinan bukan hanya sebagai simbol, tetapi keberadaannya memberikan dampak yang positif bagi perkembangan organisasi.

Kepemimpinan memberikan dampak yang positif bagi kinerja pegawai juga ditemukan dalam penelitian terdahulu. Dalam beberapa penelitian tersebut ditemukan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Wenno, 2016; Wijania, 2017; Subawa, 2015; Suardana, 2018). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin

baik kepemimpinan yang ada di suatu Lembaga, maka kinerja pegawai di lembaga tersebut akan semakin baik pula. Maka dari itu pemimpin di suatu lembaga hendaknya mampu menunjukkan kepemimpinan yang mampu mengayomi seluruh pegawai, sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di lembaga tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil pengujian hipotesis kedua adalah terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha. Hasil ini mengindikasikan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha. Hasil pengujian di atas, juga didukung dari penelitian yang terdahulu yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja (Liyas, 2020; Arifin et al., 2020).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar tempat pegawai yang mampu mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Semakin baik lingkungan kerja di tempat pegawai, tentunya pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dikerjakannya pun dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja wajib diperhatikan oleh pimpinan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil pengujian hipotesis ketiga adalah terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha. Hasil ini mengindikasikan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mampu memprediksi peningkatan kinerja pegawai. Dan pada penelitian tersebut dinyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Wijania, 2017b; Yanthi et al., 2018; Erna Andriani et al., 2017).

Untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan, disiplin merupakan faktor yang sangat penting. Begitu pula di dunia kerja, disiplin kerja merupakan dasar kita agar sukses dalam segala pekerjaan. Menurut Wahyuni & Lubis (2020) disiplin kerja merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk menaati peraturan yang menjadi standar dalam suatu perusahaan. Didukung oleh Tyas (2018:173) yang memberi penjelasan bahwa disiplin kerja juga mendorong keinginan/semangat dari karyawan perusahaan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 tahun 2010 menyatakan disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan penmdang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kesadaran adalah inti dari disiplin kerja untuk melaksanakan aturan sehingga di dalam pelaksanaan aturan ada tanggapan positif dari para pegawai, melaksanakan tugas dengan penuh rasa patuh, tertib dan penuh rasa tanggung jawab tanpa ada beban terpaksa. Apabila seorang pegawai sudah sadar, taat, dan siap melaksanakan kewajibannya dengan penuh

rasa tanggung jawab, tentunya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja serta hasil kerja yang dibuat oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

Kontribusi Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil pengujian hipotesis keempat adalah terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha. Hasil ini mengindikasikan etos kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan faktor yang sangat penting di dunia kerja. Etos kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga etos kerja wajib ditanamkan dan dimiliki dengan baik oleh pegawai di sebuah organisasi/lembaga.

Salah satu cara untuk mencapai mutu kerja yang baik perlu menumbuhkan etos kerja pegawai yang mana merupakan suatu konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai yang sangat berharga (Yousef, 2000:65) Selanjutnya Fadillah (2010) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi dicerminkan dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil tidak membuang-buang waktu selama jam bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja.

Etos kerja berarti semangat yang dimiliki seseorang, yang kelak akan bermanfaat untuk dirinya maupun dalam upaya mendukung dan bekerja sama dengan pihak lain. Tidak ada orang berhasil dengan bermodalkan kemalasan, bekerja asal-asalan dan tidak bertanggung jawab apalagi ini dilakukan oleh seorang pegawai. Pegawai harus memiliki etos kerja yang baik supaya pelayanan yang diberikan menjadi optimal, sehingga akan menjaga nama baik dari suatu instansi. Pegawai yang memiliki semangat yang tinggi dan ingin melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya disebut orang yang memiliki etos kerja yang tinggi, dengan demikian kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

Kontribusi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil pengujian hipotesis kelima adalah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha. Hasil ini mengindikasikan semakin baik kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

Kinerja pegawai merupakan hal yang patut diberikan perhatian yang lebih dalam sebuah lembaga. Baik buruknya sebuah lembaga sangat bergantung terhadap kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins SP, 2008:24) Sedangkan menurut Sari (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa faktor yang sudah terbukti dalam penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan

adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja. Maka dari itu, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja hendaknya diperhatikan dengan baik dalam upaya pencapaian tujuan lembaga.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut; (1) Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha, (2) Terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha, (3) Terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha, (4) Terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha, (5) Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. G. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan)*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agung, A. A. G., & Koyan, I. W. (2016). *Evaluasi Program Pendidikan (Fungsi Manajemen Kontrol)*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Arifin, M. B., Adolfini, & Pandowo, M. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 31–40. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/30437>
- Dodi, R., Yunus, M., & Amri. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Pt. Arun Ngl Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 98–107. <https://adoc.pub/queue/pengaruh-iklim-organisasi-etos-kerja-dan-disiplin-terhadap-k.html>
- Erna Andriani, K., Agung Dwi Ananda, I. G. N., Suardi, R., Heriyanti, I. D. A., & Putriasih, L. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen*, Vol 21 No(1), 48–51. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJA/article/view/19852>
- Fadillah, C. (2010). *Tingkat Pendapatan Dan Pengaruhnya Terhadap Etos Kerja Guru Dalam Mengajar*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(1), 97. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i1.5891>
- Robbins SP, dan J. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen, P. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Bahasa :Haryana Pujaatmaka*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline). *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Suardana, P., Yudana, I. M., & Agung, A. A. G. (2015). *Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Di Kabupaten Tabanan*. 6(1), 1–11.
- Subawa, I. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2015). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Dan Motivasi Berprestasi, Terhadap Kinerja Guru Pns Pada Smp Negeri Di Kecamatan Gerokgak. *Jurnal Administrasi Pendidikan Undiksha*,

6(1). <https://media.neliti.com/media/publications/80233-ID-kontribusi-gaya-kepemimpinan-kepala-seko.pdf>

- Suciptawati.N.K., Wesnawa.I.G.A., M. I. W. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Berlandaskan Tri Hita Karana, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Sebagai Implementasi Pendidikan Ips Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan IPS Indonesia*, 5(2), 117–128. <https://doi.org/10.23887/pips.v5i2.420>
- Suharsaputra. (2016). *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto. (2015). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Susanto. (2016). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada. Media Group.
- Tyas. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(2), 21–32.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru Sri. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><https://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Wenno, I. H. (2016). Effect of Principal Managerial Leadership and Compensation towards Physics Teacher Performance in Senior High School in Baguala District-Ambon. *International Education Studies*, 10(1), 233. <https://doi.org/10.5539/ies.v10n1p233>
- Wijania. (2017a). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 1(3), 12–24.
- Wijania, I. W. (2017b). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran PPs Universitas Pendidikan Ganesha*, 1(4), 176–184.
- Yanthi, P. B. O. N., Parma, I. P. G., & Heryanda, K. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–24. <https://doi.org/10.1108/02683940010305270>