

**PENGARUH *WORK ETHIC* TERHADAP *HUMAN RESOURCE*
PERFORMANCE DENGAN *THE JOB ITSELF* SEBAGAI VARIABEL
PEMEDIASI
(Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak)**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Ratna Wahyu Syafa'ah

NIM: 30402000298

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK ETHIC* TERHADAP *HUMAN RESOURCE*
PERFORMANCE DENGAN *THE JOB ITSELF* SEBAGAI VARIABEL
PEMEDIASI**

(Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak)

Disusun oleh:

Ratna Wahyu Syafa'ah

NIM: 30402000298

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 18 Juli 2024

Pembimbing,



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM
NIDN. 0602015601

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *WORK ETHIC* TERHADAP *HUMAN RESOURCE PERFORMANCE* DENGAN *THE JOB ITSELF* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI
(Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak)

Disusun Oleh:
Ratna Wahyu Syafa'ah
NIM: 30402000298


Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 09 Agustus 2024


Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji 1




Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM
NIDN. 0602015601



Drs. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D
NIDN. 0629026002


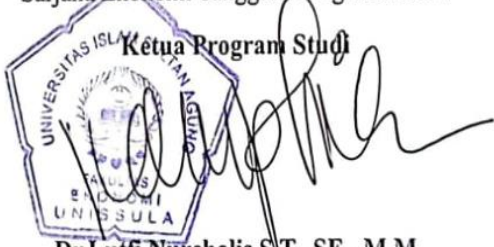
Penguji 2



Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si
NIDN. 0618107203

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 09 Agustus 2024

Ketua Program Studi



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., SE., M.M
NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ratna Wahyu Syafa'ah
NIM : 30402000298
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: **“PENGARUH *WORK ETHIC* TERHADAP *HUMAN RESOURCE PERFORMANCE* DENGAN *THE JOB ITSELF* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (STUDI KASUS PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN DEMAK)”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism atau duplikasi dari karya orang lain, pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 09 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Ratna Wahyu Syafa'ah

NIM. 30402000298

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Ratna Wahyu Syafa'ah
NIM	: 30402000298
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul:

"PENGARUH *WORK ETHIC* TERHADAP *HUMAN RESOURCE PERFORMANCE* DENGAN *THE JOB ITSELF* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (STUDI KASUS PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN DEMAK)"

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 09 Agustus 2024

Yang menyatakan,


Ratna Wahyu Syafa'ah
NIM. 30402000298

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji Syukur kehadirat Allah SWT. yang melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Ethic* Terhadap *Human Resource Performance* Dengan *The Job Itself* Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak)”** sebagai syarat kelulusan program Strata (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari dukungan, motivasi, bimbingan, serta saran dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi:

1. Ibu Dra. Sri Indah Pudjihastuti, MM. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan serta arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, ST., SE., MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Seluruh Dosen, Staf, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan bantuan kepada penulis selama masa studi sampai penyusunan skripsi hingga selesai.

5. Orang tua dan adik-adik, Bapak Muhklisin, Ibu Umi Syafa'ah, dan kedua adik penulis Fatih Maulana Shofa dan Muhammad Azka Maulana yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan, serta doa kepada penulis selama masa perkuliahan hingga bisa menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
6. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
7. Teman-teman yang telah kebersamai, memotivasi, dan memberi semangat selama masa perkuliahan.
8. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Saran dan kritik yang sifatnya membangun begitu diharapkan oleh penulis demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Penulis memohon maaf setulusnya atas kesalahan maupun kekurangan dalam penyusunan skripsi. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk para pembacanya. Demikian yang dapat penulis sampaikan, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 09 Agustus 2024

Penulis,



Ratna Wahyu Syafa'ah

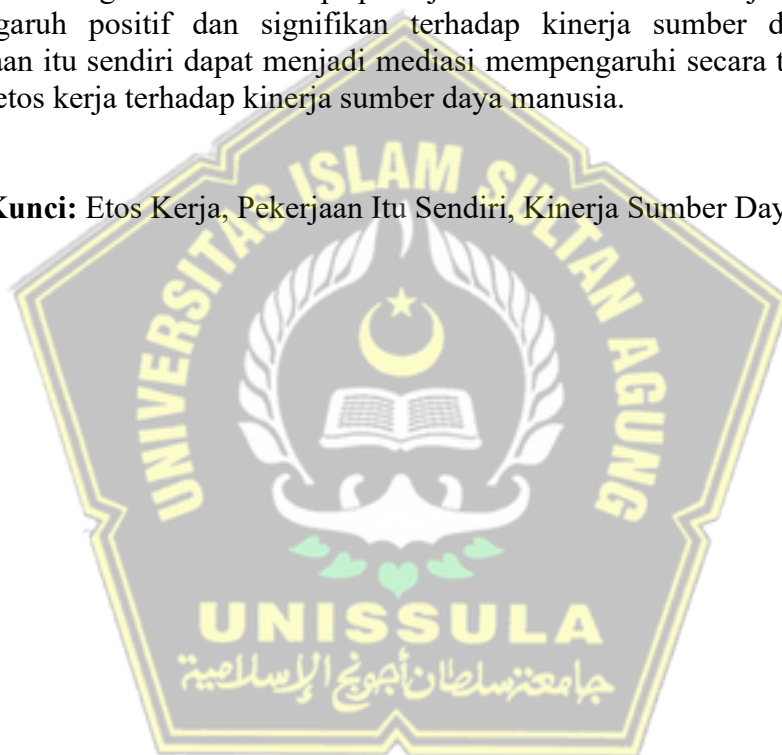
NIM. 30402000298

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja sumber daya manusia. Dalam penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan hubungan antar variabel dengan data kuesioner sebagai bahan untuk menganalisis permasalahan. Penelitian ini menggunakan teknik metode sensus dalam mengambil sampel yaitu sejumlah dengan pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Pekerjaan itu sendiri dapat menjadi mediasi mempengaruhi secara tidak langsung antara etos kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: Etos Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Kinerja Sumber Daya Manusia.

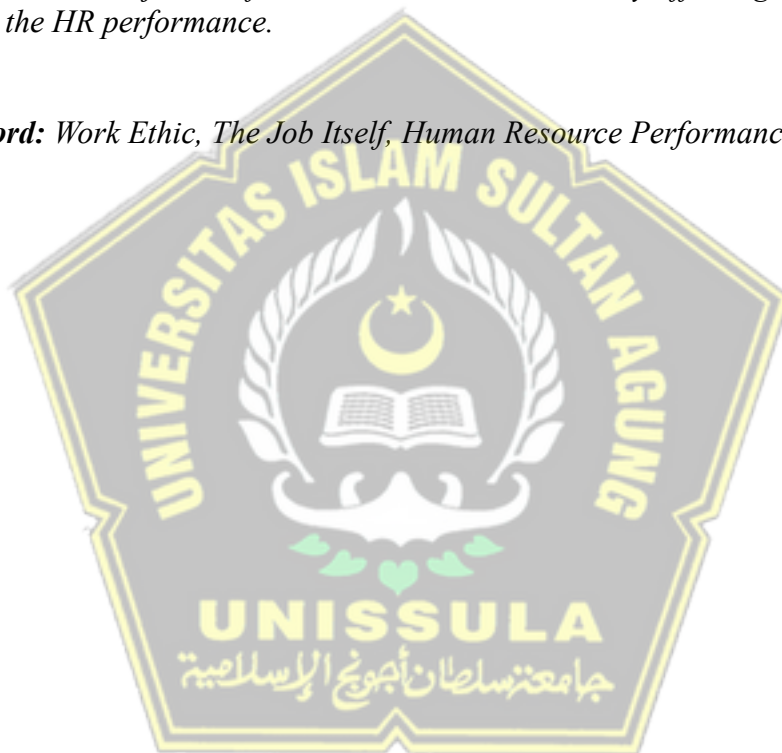


ABSTRACT

The study aims to analyze the effect the work ethic and job itself has on the performance of human resources. In the study, an explanatory research method with a quantitative approach describes how variables relate to the questionnaire's data as a material to analyze the problem. The study used census method techniques in the taking of samples that included all member of employees in the Demak Country education and culture services.

Studies have shown that the work ethic has had a positive and significant impact on the HR performance. The work ethic has a positive and significant effect on the job itself. The job itself has had a positive and significant impact on the HR performance. The job itself can be a mediation indirectly affecting the work ethic toward the HR performance.

Key Word: *Work Ethic, The Job Itself, Human Resource Performance*

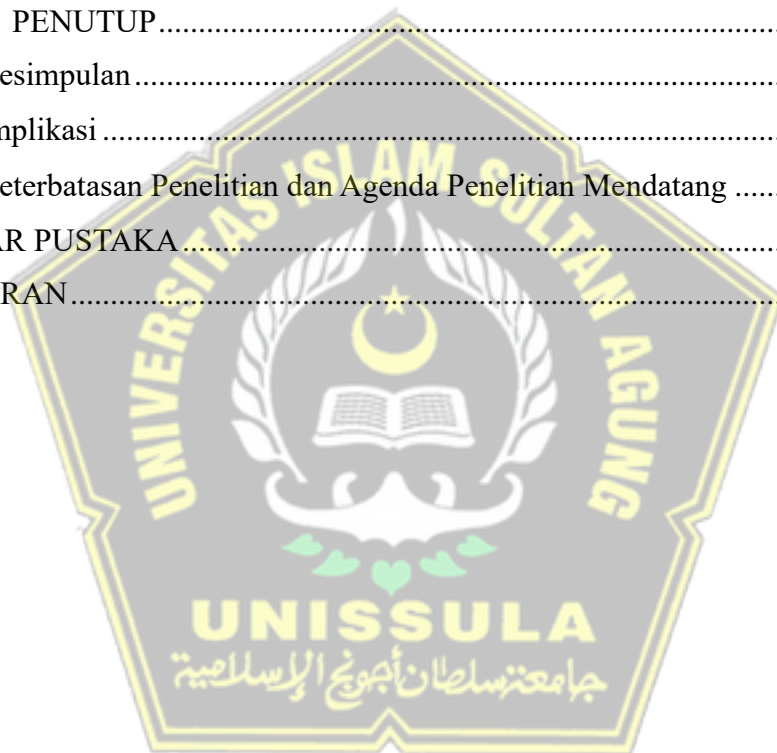


DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. <i>Human Resource Performance</i>	10
2.1.1. Pengertian <i>Human Resource Performance</i>	10
2.1.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi <i>Human Resources Performance</i>	12
2.1.3. Pengukuran <i>Human Resource Performance</i>	14
2.2. <i>The Job Itself</i>	14
2.2.1. Pengertian <i>The Job Itself</i>	14
2.2.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi <i>The Job Itself</i>	15
2.2.3. Pengukuran <i>The Job Itself</i>	16
2.3. <i>Work Ethic</i>	17
2.3.1. Pengertian <i>Work Ethic</i>	17

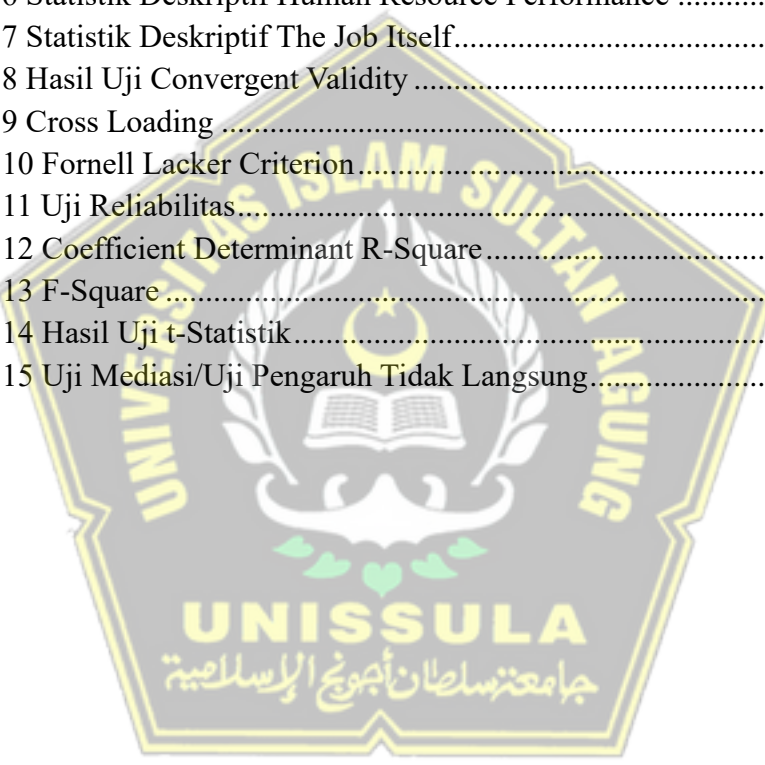
2.3.2.	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Ethic</i>	18
2.3.3.	Pengukuran <i>Work Ethic</i>	19
2.4.	Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	20
2.4.1.	Hubungan Antara <i>Work Ethic</i> dengan <i>Human Resource Performance</i>	20
2.4.2.	Hubungan Antara <i>Work Ethic</i> dengan <i>The Job Itself</i>	21
2.4.3.	Hubungan Antara <i>The Job Itself</i> dengan <i>Human Resource Performance</i>	22
2.5.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....		24
3.1.	Jenis Penelitian.....	24
3.2.	Populasi dan Sampel	24
3.2.1.	Populasi	24
3.2.2.	Sampel.....	25
3.3.	Sumber dan Metode Pengumpulan Data	25
3.3.1.	Sumber Data.....	25
3.3.2.	Metode Pengumpulan Data	26
3.4.	Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran.....	28
3.5.	Metode Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		34
4.1.	Analisis Deskriptif Responden.....	34
4.1.1.	Jenis kelamin responden.....	34
4.1.2.	Usia responden	35
4.1.3.	Tingkat pendidikan responden	36
4.1.4.	Masa kerja responden.....	37
4.2.	Analisis Deskriptif Variabel	38
4.2.1.	<i>Work Ethic</i>	38
4.2.2.	<i>Human Resource Performance</i>	40
4.2.3.	<i>The Job Itself</i>	42
4.3.	Analisis data	43
4.3.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	43

4.3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	46
4.3.3 Uji Hipotesis.....	49
4.4. Pembahasan	52
4.4. 1Pengaruh <i>Work Ethic</i> Terhadap <i>Human Resource Performance</i>	53
4.4. 2Pengaruh <i>Work Ethic</i> Terhadap <i>The Job Itself</i>	54
4.4. 3Pengaruh <i>The Job Itself</i> Terhadap <i>Human Resource Performance</i> ...	54
4.4. 4Pengaruh Variabel Mediasi <i>The Job Itself</i> Terhadap <i>Work Ethic</i> dan <i>Human Resource Performance</i>	55
BAB V PENUTUP	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Implikasi	58
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Capaian Sasaran IKU	6
Tabel 3. 1 Data Unit Bagian Responden	25
Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran.....	28
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	35
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden.....	36
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden.....	37
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Work Ethic	39
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Human Resource Performance	40
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif The Job Itself.....	42
Tabel 4. 8 Hasil Uji Convergent Validity	44
Tabel 4. 9 Cross Loading	45
Tabel 4. 10 Fornell Lacker Criterion.....	45
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas	46
Tabel 4. 12 Coefficient Determinant R-Square.....	47
Tabel 4. 13 F-Square	48
Tabel 4. 14 Hasil Uji t-Statistik.....	50
Tabel 4. 15 Uji Mediasi/Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	23
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	63
Lampiran 2 Tabulasi Data Jawaban Responden.....	68
Lampiran 3 Hasil Temuan Variabel.....	70
Lampiran 4 Hasil Uji Convergent Validity	72
Lampiran 5 Hasil Uji Discriminant Validity	73
Lampiran 6 Hasil Uji Composite Reliability	74
Lampiran 7 Hasil Uji Coefficient Determinant.....	75
Lampiran 8 Hasil Uji Effect Size	76
Lampiran 9 Hasil Analisis Path Coefficient.....	77
Lampiran 10 Hasil Analisis Indirect Effect.....	78
Lampiran 11 Surat Keterangan Penelitian oleh Dindikbud Kab. Demak	79



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting yang tidak dapat dilepaskan hubungannya dari sebuah organisasi, institusi, maupun perusahaan. Sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja individu produktif yang diyakini menjadi aset penting dalam proses pembangunan pencapaian dan tujuan organisasi. Sehingga dalam hal ini dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengawasi dan memastikan bahwa segala proses kerja berjalan sesuai dengan sistem *management* kinerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu peran dari Manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi yaitu mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi keseluruhan kinerja dari perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk memastikan bahwa pegawai mampu mengikuti perkembangan era revolusi industri 4.0 dimana teknologi informasi memberi dampak signifikan terhadap kondisi psikologi dan perkembangan karakter pegawai. Kemampuan memanfaatkan teknologi informasi akan menambah kualitas sumber daya manusia karena perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut semua individu maupun organisasi untuk terus mengikuti perkembangannya. Peran penting pendidikan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kualitas pendidikan tersebut bisa disesuaikan dengan

perkembangan globalisasi yang ada agar tidak terjadi kesenjangan antara realitas dan idealitas.

Lembaga pendidikan berperan dalam peningkatan kualitas pengelolaan pendidikan yaitu dengan peningkatan efektivitas proses belajar mengajar, pengelolaan tenaga pendidikan yang efektif, pengelolaan sekolah yang memiliki mutu dan budaya, sekolah memiliki akuntabilitas dan sustainabilitas yang tinggi, lebih responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, serta melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan. Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia tidak lepas dari pengaruh arus globalisasi pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk mencapai itu semua, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Demak memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di wilayah Kabupaten Demak. Dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional diatur mengenai pengelolaan pendidikan. Pasal 50 ayat 4 disebutkan tugas dan wewenang pemerintah daerah provinsi yaitu melakukan koordinasi atas penyelenggaraan pendidikan, pengembangan tenaga pendidikan, dan penyediaan fasilitas penyelenggaraan pendidikan lintas daerah Kabupaten/Kota untuk tingkat pendidikan dasar dan menengah.

Untuk Menjalankan tugas dan kewajiban dibutuhkan kerja sama yang baik antar pegawai. Kinerja sumber daya manusia menjadi aspek penting untuk menilai hasil kerja organisasi yang berjalan baik atau bahkan mengalami penurunan dalam periode waktu tertentu. Untuk mencapai kinerja terbaik, organisasi perlu melakukan penilaian terhadap hasil pekerjaan dari pegawai

yang disesuaikan dengan sistem kerja yang berlaku di organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian organisasi atas keberhasilan pelaksanaan kegiatan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kinerja (Riwukore et al., 2021). Kinerja tersebut dinilai dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh tiap pegawai.

Untuk mencapai kinerja yang diinginkan tentu juga diperlukan pegawai yang memiliki etos kerja tinggi. Etos kerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana cara dia mengekspresikan, memandang, memberikan, dan mendorong dirinya untuk bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Etos kerja merupakan kepercayaan seseorang pada sikap dan perilaku dalam pekerjaannya, karena akan membuka pandangan dan sikap manusia untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh sehingga dapat mengikis sikap kerja asal-asalan (Zulher, 2020). Dalam menjalankan tugas, lembaga perlu menyatukan persepsi antara pimpinan dan pegawai untuk mencapai tujuan yaitu membentuk etos kerja yang baik dengan dedikasi, loyalitas, dan integritas yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya pengarahan, pengawasan, dan koordinasi yang baik antara sesama rekan kerja. Sebagaimana firman Allah dalam Surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah akan melihat setiap apapun yang hamba-Nya kerjakan, maka sebagai manusia kita berusaha sebaik mungkin di setiap apa yang kita lakukan.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: “*bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan*

kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Melalui ayat tersebut Allah menganjurkan kepada umat islam untuk memiliki etos kerja yang tinggi. Dalam Al-Qur'an menyebutkan kurang lebih sebanyak 412 kali kata yang berarti bekerja. Hal ini tentu menambah pentingnya urgensi etos kerja dalam agama islam.

Keterlibatan kerja setiap pegawai dapat dilihat hasil kerja yang diberikan kepada organisasi sebagai bentuk kepedulian dan tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajiban masing-masing. Pekerjaan itu sendiri (*the job itself*) menjadi penilaian organisasi dalam mengukur keberhasilan etos kerja dan kinerja dari pegawai tersebut. Kinerja terbaik pegawai akan mempengaruhi tingginya tingkat kepuasan kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan organisasi dalam memberikan beban kerja kepada pegawai. Pekerjaan itu sendiri merupakan keadaan dimana SDM menemukan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Suciadi et al., 2017). Oleh karena itu, memberikan tugas kepada masing-masing pegawai juga bukan hal yang mudah karena berkaitan dengan moral kerja, dedikasi, kedisiplinan, dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaan. Diharapkan setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh dan memberikan hasil terbaik dari setiap pekerjaan.

Berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Demak Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang kemudian dijabarkan dalam Peraturan Bupati Demak Nomor 39 Tahun 2016 tentang

Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak dalam melaksanakan tugas memiliki fungsi kinerja utama yaitu berfokus pada pengembangan bidang pendidikan dan bidang kebudayaan. Dalam konteks Otonomi daerah penyelenggaraan pemerintahan Daerah Kabupaten Demak khususnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berpedoman pada penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) diantaranya terdapat asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas, asas akuntabilitas, asas efisiensi, dan asas efektivitas.

Dalam pelaksanaannya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak memiliki fokus sasaran utama yang diprioritaskan di setiap tahunnya. Adanya sasaran kinerja utama tersebut sebagai langkah untuk mendukung Visi dan Misi Kabupaten Demak yang berlaku pada periode waktu yang telah ditentukan sesuai dengan Renstra (Rencana Strategis) yang berlaku. Dengan mengacu pada rencana strategis yang berlaku, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak menyusun perjanjian kinerja yang berisi sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Dan setiap sasaran strategis dalam perjanjian kinerja tersebut akan diukur tingkat keberhasilan maupun kegagalannya yang berupa masukan, keluaran, dan hasil kinerja pada akhir periode.

Akuntabilitas kinerja sebagai pertanggungjawaban secara transparan mengenai tingkat keberhasilan kinerja selama satu periode terhadap

pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disusun oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak, dilihat pencapaian indikator kinerja utama (IKU) pada 3 (tiga) tahun ke belakang mengalami penurunan sebagaimana terlampir pada tabel 1.1:

Tabel 1. 1 Capaian Sasaran IKU

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak

Tahun	Rata-rata Capaian Kinerja	Jumlah Indikator Kinerja
2020	104,03%	26 Indikator
2021	101,81%	26 Indikator
2022	100,20%	9 Indikator

Sumber: LKjIP Dindikbud Kab. Demak 2020-2022

Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat penurunan rata-rata capaian sasaran kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak dari tahun 2020-2022.

Perbedaan jumlah sasaran IKU disebabkan oleh rencana strategis yang mengalami pembaharuan pada tahun 2020-2021 mengacu pada rencana strategis tahun 2016-2021 dan pada tahun 2022 telah mengalami pembaharuan rencana strategis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak yang berlaku pada 2021-2026. Penyusunan rencana strategis mengacu pada permasalahan, isu strategis, gambaran umum, hingga dokumen perencanaan nasional maupun regional maka visi Kabupaten Demak Untuk periode 2021-2026 yaitu **“Demak bermartabat, maju, dan Sejahtera”**. Dari visi tersebut maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak melakukan

penyesuaian rencana strategis 2021-2026 sebagai upaya membantu terlaksananya visi dan misi yang telah dibuat.

Menurunnya tingkat capaian tersebut dapat disebabkan karena tingkat beban kerja dan kinerja yang dihasilkan tidak sebanding yang dapat disebabkan oleh etos kerja pegawai dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga mempengaruhi kinerja yang kurang maksimal maka penulis memilih untuk melakukan penelitian di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak dengan mengambil judul “Pengaruh *Work Ethic* Terhadap *Human Resource Performance* Dengan *The Job Itself* Sebagai Variabel Pemediasi”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “*Bagaimana Meningkatkan Human Resource Performance melalui Work Ethic dengan The Job Itself Sebagai Variabel Pemediasi*”. Sehingga muncul pertanyaan penelitian yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *work ethic* terhadap *human resource performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak?
2. Bagaimana pengaruh *work ethic* terhadap *the job itself* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak?
3. Bagaimana pengaruh *the job itself* terhadap *human resource performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adanya penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work ethic* terhadap *human resource performance*.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work ethic* terhadap *the job itself*.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *the job itself* terhadap *human resource performance*.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditulis, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat untuk pembelajaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaruan kurikulum di Fakultas Ekonomi yang terus berkembang sesuai dengan ketentuan Menteri pendidikan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan mahasiswa.
 - b) Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *work ethic*, *the job itself*, dan *human resource performance* di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi penulis

Menambah *knowledge* dan *experience* tentang pengaruh *work ethic*, *the job itself*, dan *human resource performance* di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.

b) Bagi pembaca

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun tugas akhir, serta menambah *insight* pembaca mengenai *work ethic*, *the job itself*, dan *human resource performance* di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Human Resource Performance*

2.1.1. *Pengertian Human Resource Performance*

Human resource performance (kinerja sumber daya manusia) erat kaitannya dengan keberlangsungan suatu organisasi. Sebagai faktor penggerak yang vital dalam sebuah organisasi maka sumber daya manusia tersebut harus dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi lebih mudah untuk dicapai. Pengelolaan tersebut mencakup manajemen, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai visi dan misi organisasi. Dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia tersebut perlu didampingi dengan evaluasi kinerja, upaya pengembangan pegawai, memberikan kompensasi dan penghargaan. Perlu adanya transparansi dan objektivitas dalam proses evaluasi kerja guna membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja dan mencapai potensi terbaik dalam pekerjaan.

Sebagai seorang muslim, diharapkan ketika melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan diiringi dengan integritas dan moralitas serta selalu di niatkan untuk beribadah kepada Allah SWT. Ini mengacu pada prinsip bahwa setiap tindakan yang dilakukan dengan niat yang benar dan tulus untuk mendekatkan diri kepada Allah dapat dianggap sebagai ibadah. Dengan menjalani pekerjaan penuh integritas, kejujuran, dan

niat yang tulus maka akan mendapat pahala dan memperoleh keberkahan di dunia dan akhirat. Kinerja sumber daya manusia dilihat dari capaian hasil kerja dalam tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan etika dan moral kerja. Kinerja merupakan proses bagaimana seseorang atau suatu entitas berkinerja dalam melakukan tugas, aktivitas, atau pekerjaan tertentu dengan mencakup sejauh mana hasil yang dicapai sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sojanah et al., 2023).

Peran aktif organisasi mengelola dan meningkatkan kinerja dalam upaya penilaian kinerja yang telah dicapai oleh tiap individu. Menurut Porter dan Lawren (dalam Suryadi & Karyono, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan wujud dari prestasi kerja melalui kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab, sehingga dapat dibentuk suatu model kondisi hasil kerja (keinginan menangani pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan bagaimana melakukannya).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan kontribusi kerja dari tiap individu yang bergantung pada kemampuan dan tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi.

Peran sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sangat kompleks dan beragam karena setiap individu

dalam sistem pendidikan memiliki tanggung jawab yang berbeda. Hasil capaian indikator kinerja utama pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak merupakan jawaban atas berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, dibutuhkan kerja sama dan koordinasi antara berbagai peran tiap individu sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

2.1.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Human Resources Performance*

Kemampuan bekerja dapat dilihat dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas kinerja yang dicapai tiap individu untuk membantu meningkatkan *value* organisasi. Kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun organisasi. Menurut Busro, 2018 bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja yang terinternalisasi dalam kehidupan seluruh pegawai.
2. Pengembangan karir yang mendukung pegawai dalam mencapai sasaran karir yang diinginkan.
3. Kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kondisi pekerjaan itu sendiri.

4. Budaya organisasi yang terus dikembangkan kearah yang lebih baik, lebih detail, lebih canggih, lebih berdaya saing, dan lebih update.
5. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang didukung oleh citra diri serta orientasi untuk selalu meningkatkan kualitas dan produktivitas.
6. Percaya diri (*self confidence*) terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menciptakan perspektif positif yang dapat mendukung kinerja.
7. Motivasi kerja yang berhubungan dengan sikap kerja yang mendorong hasil kerja individu.
8. Komitmen individu terhadap organisasi yang dapat mempengaruhi konsistensi.
9. Kesejahteraan meliputi ketenteraman dan kemakmuran yang diperoleh sebagai imbalan dari kinerja.
10. Pendidikan dan pelatihan sebagai sarana yang dapat mendorong individu untuk meningkatkan produktivitas kerja.
11. Komunikasi antar sesama rekan kerja dapat menciptakan kerja sama tim yang unggul dan saling membantu.
12. Kepemimpinan yang transformasional mampu memberikan inspirasi bagi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.
13. Keadilan terkait pembagian jobdesk, pemberian fasilitas, dan sarana pendukung lainnya dari setiap individu.
14. Ketenangan kerja, lingkungan kerja, iklim kerja yang mendukung.

15. Reward, gaji/pendapatan, tunjangan, reimunerasi yang sesuai dengan hasil kerja.

2.1.3. Pengukuran *Human Resource Performance*

Dalam pelaksanaannya, pengukuran kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja perorangan (*individual performance*) namun juga berdasarkan hasil kerja keseluruhan lembaga (*institutional performance*). Standar penilaian kualitas kinerja sumber daya manusia merupakan tolok ukur yang digunakan sebagai pedoman dalam penilaian tingkat kepuasan kerja dari pegawai. Menurut (Mulyadi & Pancasasti, 2021) menyebutkan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.2. *The Job Itself*

2.2.1. Pengertian *The Job Itself*

The job itself (pekerjaan itu sendiri) merupakan jobdesk yang menjadi tanggung jawab pegawai untuk membantu kinerja organisasi. Menurut (Luthans, 2002) pekerjaan itu sendiri merupakan keadaan dimana karyawan menemukan tugas yang menarik, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan kerja (Suciadi et al., 2017). Pegawai yang merasa senang terhadap pekerjaan serta ramah terhadap rekan kerja menunjukkan bahwa terdapat suasana kerja yang harmonis. Islam sangat menghargai pekerjaan, sehingga dianjurkan untuk bekerja sebagai wujud penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri (Fuaddi, 2018). Kepuasan kerja merupakan sumber utama kepuasan, dimana pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan tugas yang menarik, kesempatan untuk kemajuan pegawai (Luthans, 2006). Dalam desain pekerjaan mengacu pada tugas pekerjaan itu sendiri sehingga keputusan desain dapat membatasi apa yang dilakukan seseorang di tempat kerja sehingga mempengaruhi sifat tugas yang diberikan dan pegawai didorong untuk melakukan pendekatan terhadap tugas pekerjaan (Landers & Marin, 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan sikap dan tindakan pegawai dalam menyelesaikan variasi tugas secara keseluruhan sesuai dengan posisi dan kemampuan dari pegawai.

2.2.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *The Job Itself*

Situasi pekerjaan yang menyenangkan dapat tercipta apabila jenis tugas dan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh pegawai. Menurut Mangkunegara 2005 mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan mutu pengawasan,

jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.2.3. Pengukuran *The Job Itself*

Pegawai merasa puas ketika hasil kerjanya mendapatkan *previllage* atas dedikasi pekerjaan yang telah diberikan untuk membantu organisasi. Menurut (Luthans, 2006b) indikator untuk mengukur pekerjaan itu sendiri yaitu meliputi:

1. Keberartian kerja, yaitu ketika pegawai merasa bahwa hasil pekerjaan memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga terhadap organisasi. Pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sangat penting sehingga mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh.
2. Tanggung jawab terhadap hasil kerja, yaitu ketika pegawai merasa dirinya memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab pekerjaan akan mempengaruhi pegawai dalam mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kewajiban terhadap perusahaan yaitu dengan memberikan hasil kerja sebaik-baiknya.
3. Pengetahuan tentang hasil kerja, yaitu umpan balik dari pekerjaan yang telah diselesaikan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai itu sendiri sehingga menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

2.3. *Work Ethic*

2.3.1. *Pengertian Work Ethic*

Etos kerja mencerminkan komitmen individu terhadap tugas pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikan tugas. Etos kerja yang baik menjadi aset berharga dalam mencapai kesuksesan dalam karir dan mencapai tujuan pekerjaan. Bagi pegawai pemerintahan termasuk di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak, peran etos kerja sangat penting karena pegawai merupakan pengurus sumber daya publik dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan dan program yang berhubungan dengan pelayanan publik. Sehingga ketika pengurus pendidikan menerapkan kebijakan serta mendukung sarana kinerja pendidikan maka akan membantu meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Etos kerja instansi pemerintah daerah merupakan gambaran mengenai pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, maupun strategi instansi tersebut yang mengindikasikan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan (Hidayati et al., 2022).

Etos kerja merupakan sekumpulan perilaku positif yang dibangun dalam keyakinan utama yang digabungkan dengan kewajiban mutlak terhadap pandangan dunia kerja yang integral (Suryadi & Karyono, 2022). Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi akan

berusaha menunjukkan perilaku, sikap, dan keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bekerja secara optimal.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan perilaku positif yang berakar pada motivasi dan keyakinan individu yang disertai dengan komitmen penuh pada paradigma kerja.

2.3.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Work Ethic*

Etos kerja (*work ethic*) termasuk sebagai norma budaya untuk tiap individu agar mampu bertanggungjawab atas amanah yang didapatkan dan percaya bahwa mereka bisa bekerja dengan maksimal melalui kemampuan intrinsik yang dimiliki. Kepercayaan tersebut datang dari beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Anoraga (Endrianto, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Agama, meliputi cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut apabila seseorang tersebut bersungguh-sungguh dalam beragama.
2. Budaya, meliputi sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja disebut juga etos budaya yang termasuk sebagai etos kerja yang ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat.
3. Sosial politik, meliputi ada tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja.

4. Pendidikan, meliputi kualitas sumber daya manusia dari faktor pendidikan yang akan mendorong seseorang mempunyai etos kerja.
5. Ekonomi, meliputi ada tidaknya struktur ekonomi yang memberikan insentif bagi masyarakat akan kerja keras dan hasil yang mereka dapatkan.

2.3.3. Pengukuran *Work Ethic*

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi lebih mempercayai bahwa promosi jabatan atau pengembangan karir yang didapatkannya adalah hasil dari kerja keras dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dibutuhkan pegawai dengan etos kerja tinggi agar mampu meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada publik di bidang pendidikan dan kebudayaan. Penilaian etos kerja pegawai menurut Pratopo et al., (2021) terdapat beberapa dimensi indikator penilaian meliputi:

1. Kerja keras, yaitu kemampuan mendorong diri sendiri untuk mencapai target yang dianggap melebihi kemampuan biasanya.
2. Kerja cerdas, yaitu melaksanakan pekerjaan yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan terukur.
3. Kerja Ikhlas, yaitu bekerja sepenuh hati dengan memegang komitmen penuh terhadap pekerjaan yang dijadikan sebagai prioritas dan kewajiban.

2.4. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Hubungan Antara *Work Ethic* dengan *Human Resource Performance*

Etos kerja dapat diwujudkan melalui kerja keras dan komitmen individu terhadap pekerjaan dimana ketika seseorang memiliki etos kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pun sebaliknya. Etos kerja berhubungan dengan kepribadian seseorang tentang bagaimana cara individu mengekspresikan, meyakini, dan mendorong dirinya untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian Dolonseda & Watung, (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak, (2020) menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Serta hasil penelitian oleh (Usoh et al., 2020) menyatakan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dolonseda, Simanjuntak, dan Usoh maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1= *Work Ethic* berpengaruh positif signifikan terhadap *Human Resource Performance*.

2.4.2. Hubungan Antara *Work Ethic* dengan *The Job Itself*

Etos kerja berhubungan dengan kepribadian seseorang tentang bagaimana cara individu mengekspresikan, meyakini, dan mendorong dirinya untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tentu juga kinerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja berdasarkan peranan individu dalam suatu tugas pekerjaan. Melalui kepuasan kerja, hasil pekerjaan seseorang dapat dinilai tingkat keberhasilannya. Didapatkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan itu sendiri melalui kepuasan kerja pegawai di sebuah perusahaan maupun kantor instansi pemerintahan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zulher, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap pekerjaan itu sendiri melalui kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bangkinang Kota. Sedangkan hasil penelitian (Monoarfa et al., 2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan itu sendiri melalui kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Nofitasari & Prasetyo, 2021) menunjukkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kondisi pekerjaan melalui kepuasan kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombang I. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Zulher, Manoarfa, dan Nofitasari maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

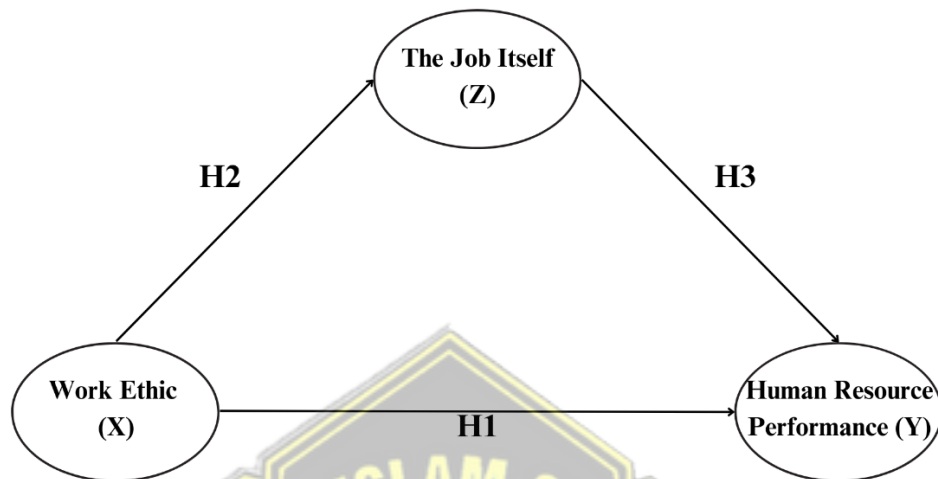
H2= *Work Ethic* berpengaruh positif signifikan terhadap *The Job Itself*

2.4.3. Hubungan Antara *The Job Itself* dengan *Human Resource Performance*

Dimensi pekerjaan meliputi aspek besar tugas yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat keberhasilan kinerja yang telah diselesaikan oleh pegawai terhadap tugas atau pekerjaan. Ketika pegawai mendapatkan keragaman aktivitas pekerjaan maka ia akan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya selama ini sangatlah berarti. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Monalis et al., 2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan hasil penelitian (Parasian & Adiputra, 2021) menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Sariathi, 2015) menunjukkan hasil adanya hubungan positif antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja SDM. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Monalis, et al., Parasian, Pratama maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 = *The Job Itself* berpengaruh positif signifikan terhadap *Human Resource Performance*

2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

H1: *Work Ethic* berpengaruh positif signifikan terhadap *Human Resource Performance*

H2: *Work Ethic* berpengaruh positif signifikan terhadap *The Job Itself*

H3: *The Job Itself* berpengaruh positif signifikan terhadap *Human Resource Performance*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan mengenai suatu fenomena tertentu. Menurut (Sugiyono, 2013), *explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan mengenai kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.. Dalam penelitian ini penulis menjelaskan hubungan antara variabel *Work Ethic* (X) sebagai variabel bebas (*independen*), *Human Resource Performance* (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*), dan *The Job Itself* (Z) Sebagai variabel mediasi.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Objek dalam penelitian ini adalah SDM kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh SDM di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak yang berjumlah 69 orang. Adapun unit bagian yang menjadi responden penelitian yaitu:

Tabel 3. 1 Data Unit Bagian Responden

NO	Unit Bagian	Jumlah
1	Sekretaris Dinas	1
2	Sub. Bagian Program	4
3	Sub. Bagian Keuangan	8
4	Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	5
5	Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan	9
6	Bidang Pembinaan SD dan SMP	14
7	Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non-Formal	12
8	Pengawas Sekolah Madya	6
9	Bidang Pembinaan Kebudayaan	10
Jumlah Responden		69

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam objek penelitian. Mengingat jumlah populasi di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak sebanyak 69 orang, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sama dengan jumlah populasi yang ada yaitu sejumlah 69 responden dengan menggunakan metode sensus.

3.3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber Data

Data sebagai sumber informasi yang menjadi bahan pokok informasi untuk mengetahui objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data diperoleh dari:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin & Mursito, 2018). Data

dibutuhkan untuk memperoleh informasi secara rinci pada suatu objek penelitian yang menjadi bahan untuk menganalisis hal-hal yang akan diteliti.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang dibuat oleh orang lain atau data yang sudah jadi (Istiatin & Mursito, 2018). Data sekunder digunakan sebagai pendukung data primer seperti jurnal, buku, artikel, dan sumber bacaan lainnya.

3.3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data primer

1. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2018). Kuesioner diberikan kepada pegawai Dindikbud Kabupaten Demak dengan menyediakan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian untuk memperoleh data yang dapat mendukung penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan pegawai guna memperoleh informasi secara

rinci mengenai kondisi kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.

3. Observasi

Observasi dilakukan pada objek penelitian yaitu dengan mendatangi kantor Dindikbud Kabupaten Demak.

b. Data sekunder

1. Jurnal

Karya ilmiah yang dipublikasi di web kumpulan jurnal memuat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Data Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Dindikbud Kabupaten Demak

Data tersedia di website Dindikbud Kabupaten Demak digunakan untuk mendukung penelitian ini.

3. Buku literatur

Studi literatur yang digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian.

3.4. Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran

Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Variabel Pengukuran

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1	Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)	Kinerja sumber daya manusia merupakan kontribusi kerja dari tiap individu yang bergantung pada kemampuan dan tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang akan memberi dampak terhadap tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Mulyadi & Pancasasti, 2021)	Skala Likert: -1=STS: Sangat Tidak Setuju -2=TS: Tidak Setuju -3=N: Netral -4=S: Setuju -5=SS: Sangat Setuju
2	Pekerjaan itu sendiri (Z)	Pekerjaan itu sendiri merupakan sikap dan tindakan pegawai dalam menyelesaikan variasi tugas secara keseluruhan sesuai dengan posisi dan kemampuan dari pegawai.	1. Keberartian kerja 2. Tanggung jawab terhadap hasil kerja 3. Pengetahuan tentang hasil kerja (Luthans, 2006)	Skala Likert: -1=STS: Sangat Tidak Setuju -2=TS: Tidak Setuju -3=N: Netral -4=S: Setuju -5=SS: Sangat Setuju
3	Etos Kerja (X)	Etos kerja merupakan perilaku positif yang berakar pada motivasi dan keyakinan individu yang disertai dengan komitmen penuh pada paradigma kerja.	1. Kerja keras 2. Kerja Cerdas 3. Kerja Ikhlas (Pratopo et al., 2021)	Skala Likert: -1=STS: Sangat Tidak Setuju -2=TS: Tidak Setuju -3=N: Netral -4=S: Setuju -5=SS: Sangat Setuju

3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS). Analisis deskriptif yaitu menginterpretasikan atau mendeskripsikan karakteristik responden yang diukur dari sejumlah indikator yang terdapat pada kuesioner dalam masing-masing variabel. Kemudian pada metode analisis PLS yaitu dengan menggunakan bantuan *software smart PLS*. Metode analisis PLS digunakan dalam penelitian eksperimen dengan model yang kompleks, terutama ketika terdapat keterbatasan data dan tujuan untuk menentukan kausalitas. Metode analisis dengan *SmartPLS* dilakukan dengan menguji model struktural yang melalui tiga tahapan yaitu *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis.

1. *Outer Model* (Model Pengukuran)

Penilaian validitas dan reliabilitas model diukur melalui *outer model*. Uji validitas yaitu memastikan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur suatu objek, sedangkan uji reliabilitas berfungsi mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep dan mengukur konsistensi responden dalam menjawab instrumen penelitian. Berikut ini merupakan pengukuran pada analisa *outer model* yaitu:

a) *Convergent validity*

Convergent validity yaitu korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel laten. *Loading factor* digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten pada *convergent validity*. Standar ideal nilai *loading factor* yaitu $>0,70$ yang

menunjukkan bahwa indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang terbentuk. Serta dapat dilihat dari nilai AVE yaitu $>0,50$ (Garson, 2016).

b) *Discriminant Validity*

Pengukuran *discriminant validity* berdasarkan pada nilai *cross loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Penilaian dilihat dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dari nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pengukuran validitas diskriminan pada indikator reflektif yaitu dengan memandang nilai *cross loading* setiap variabel harus $>0,70$. *Discriminant validity* juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai \sqrt{AVE} atau nilai Fornell Lacker diharapkan menunjukkan nilai $>0,50$ (Garson, 2016). Kriteria Fornell-Lacker merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan dalam model struktural khususnya dalam pendekatan dengan metode PLS untuk menjelaskan nilai suatu konstruk variabel menghasilkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan konstruk variabel yang lain sehingga menunjukkan bahwa validitas diskriminan tercapai.

c) *Composite Reliability*

Composite reliability dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Kriteria nilai *composite reliability* yaitu $>0,70$ atau disebut Dillon-Goldsten's

dan pada penelitian yang bersifat explanatory 0,60 – 0,70 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015). Menurut (Garson, 2016), uji reliabilitas juga dapat diperkuat dengan *Cronbach Alpha* yang nilainya >0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

2. *Inner Model (Model Struktural)*

Gambaran hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif diperoleh dari *inner model*. Adapun pengukuran pada analisa *inner model* yaitu melalui:

a) *Coefficient Determinant (R²)*

Uji *R-Square* digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*. Semakin tinggi nilai *R-Square* berarti semakin baik model variabel. Adapun variabel *independent* pada penelitian ini yaitu *Work Ethic*, dan variabel *dependent* yaitu *The Job Itself* dan *Human Resource Performance*. Kriteria penilaian *R-Square* yaitu nilai 0,67 kriteria kuat, 0,33 kriteria moderat, dan 0,19 kriteria lemah (Chin, 1998).

b) *Effect size*

F-Square digunakan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *F-Square* pada penelitian ini mengindikasikan seberapa besar pengaruh konstruk variabel independent terhadap konstruk variabel dependent. Kriteria penilaian *F-Square* yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil, 0,15

memiliki pengaruh moderat, dan 0,35 memiliki pengaruh besar (Garson, 2016).

c) *Predictive Relevance*

Uji *Q-Square* digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel dependent untuk menjelaskan keragaman dari variabel *independent*. Nilai *Q-Square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance* yang baik, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998). Kriteria nilai *Q-Square* yaitu sekitar 0,35 kuat, sekitar 0,15 moderate, dan dibawah 0,02 lemah (Ghozali & Latan, 2015).

3. Uji hipotesis

a) Uji hipotesis bootstrapping

Uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui pernyataan populasi dari variabel yang sedang diuji kebenarannya. Pengujian dengan bootstrap dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Penelitian ini digunakan dengan cara analisis jalur (*path analys*). Untuk melihat hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat nilai *original sample* yang menunjukkan nilai estimasi parameter atau koefisien dalam model pengujian. Nilai *original sample* menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel independent dan dependen.

Suatu hipotesis dapat diterima secara statistik dapat dilihat melalui tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian menggunakan nilai sebesar 5%. Berikut dasar pengambilan keputusan yaitu jika $T\text{-Statistic} > 1,96$ dan $P\text{-value} < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak (hipotesis diterima).

b) Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian *indirect effect* dilihat dari nilai signifikansi uji *indirect effect* PLS. Diasumsikan bahwa variabel dianggap memediasi dapat dilihat dari hasil nilai *original sample*. Nilai $t\text{-Statistic}$ digunakan untuk mengukur apakah pengujian tidak langsung signifikan atau tidak dengan syarat nilai $t\text{-Statistic} > 1,96$ untuk tingkat signifikansi 5% yang merupakan taraf signifikansi umum yang digunakan dalam penelitian. Apabila nilai signifikansi memenuhi syarat maka hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel mediasi dianggap memiliki pengaruh signifikan dalam menjelaskan hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent* secara tidak langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif Responden

Pengumpulan data pada penelitian ini didapat dari hasil pengisian kuesioner. Responden dari penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Proses pengumpulan data responden dilaksanakan dalam waktu satu bulan yaitu dengan mengajukan surat permohonan penelitian kepada Sub. Bagian Program. Kemudian menunggu selama satu minggu untuk mendapatkan izin penelitian oleh Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Setelah permohonan diterima, kemudian peneliti mengirimkan kuesioner kepada Bagian Program untuk kemudian dibagikan kepada seluruh pegawai. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 69 responden atau 100% dari jumlah sample yang diambil. Analisis lebih rinci mengenai data responden dijabarkan berdasarkan tabel berikut:

4.1.1. Jenis kelamin responden

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan komposisi jenis kelamin pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	45	66%
2	Perempuan	24	34%
	Total	69	100%

Sumber: Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa persentase komposisi jenis kelamin laki-laki mencapai 66% (45 pegawai) dan jumlah pegawai perempuan sebanyak 34% (24 pegawai). Data ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak lebih didominasi oleh laki-laki karena tuntutan pekerjaan yang banyak melibatkan tugas lapangan sehingga mempengaruhi kebijakan rekrutmen dalam proses seleksi yang lebih prefer untuk kandidat laki-laki.

4.1.2. Usia responden

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan komposisi usia responden pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30 tahun	10	15%
2	31-40 tahun	25	36%
3	41-50 tahun	22	32%
4	51-60 tahun	12	17%
Total		69	100%

Sumber: Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai dengan usia 25-35 tahun sejumlah 16% (11 pegawai), usia 36-45 tahun sejumlah 47% (32 pegawai), dan usia 46-60 sejumlah 37% (26 pegawai). Data tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berada pada rentan usia 31-40 tahun dikarenakan pada rentan usia tersebut pegawai

memiliki tingkat kematangan emosional dan professional yang lebih baik sehingga dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan dan dapat mengelola situasi kerja yang lebih efektif. Rentan usia 31-40 tahun juga merupakan usia kerja yang produktif sehingga lebih mungkin untuk berkomitmen jangka panjang kepada Dinas.

4.1.3. Tingkat pendidikan responden

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan komposisi tingkat pendidikan responden pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SLTA	9	13%
2	Diploma	13	19%
3	Sarjana	28	41%
4	Magister	19	27%
5	Doktor	0	0
Total		69	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan table 4.3 dapat dilihat bahwa persentase komposisi tingkat pendidikan responden pada jenjang SLTA sejumlah 13% (9 pegawai), tingkat Diploma sejumlah 19% (13 pegawai), tingkat Sarjana sejumlah 41% (28 pegawai), dan Tingkat Magister sejumlah 27% (19 pegawai). Data ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak memiliki

pola pikir akademis dan kritis sehingga dapat membantu meningkatkan kualitas dinas dalam memberikan pelayanan kepada publik.

4.1.4. Masa kerja responden

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan komposisi masa kerja responden pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 tahun	1	1%
2	1-10 tahun	34	49%
3	11-20 tahun	21	31%
4	21-30 tahun	13	19%
	Total	69	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan table 4.4 dapat dilihat bahwa terdapat pegawai dengan lama bekerja <1 tahun sejumlah 1% (1 pegawai), masa kerja 1-10 tahun sejumlah 49%, masa kerja 11-20 tahun sejumlah 31% (21 pegawai), dan masa kerja 21-30 tahun sejumlah 19% (13 pegawai). Data tersebut menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak sudah bekerja selama 1-10 tahun, karena pada usia kerja tersebut pegawai telah merasa puas atas pencapaian pribadi selama bekerja sehingga memiliki komitmen tinggi terhadap dinas untuk berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Teknik analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil persepsi responden pada masing-masing variabel penelitian yaitu Etos Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Skala pengukuran setiap variabel berada pada angka 1 yang merupakan nilai terendah hingga angka 5 yang merupakan angka tertinggi dari skala pengukuran. Sehingga dalam menghitung skala interval menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1,33 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka kriteria pendapatan bisa dilihat sebagai berikut:

1,00 sampai 2,33	= kriteria rendah
2,34 sampai 3,66	=kriteria sedang
3,67 sampai 5,00	= kriteria tinggi

Menurut hasil olah data kuesioner yang didapatkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak, statistik deskripsi variabel dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1. *Work Ethic*

Variabel *Work Ethic* pada penelitian ini diukur dalam 3 buah indikator. Adapun penjabaran hasil tanggapan dari responden terhadap variabel *Work Ethic* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif *Work Ethic*

No	Indikator	Skala					Rata-rata Jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
1	Kerja keras	22	33	14	0	0	4,09
2	Kerja cerdas	20	33	15	1	0	4,04
3	Kerja Ikhlas	22	34	13	0	0	4,13
Total Rata-rata							4,09

Sumber: Data primer yang diolah,2024 (Lampiran 2)

Dilihat dari tabel 4.5, menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari hasil tanggapan responden mengenai etos kerja sebesar 4,09 (berada diantara nilai 3,67 sampai 5,00) yang artinya penilaian pegawai mengenai etos kerja dari masing-masing pegawai termasuk kedalam kriteria tinggi. Para pegawai merasa sudah menerapkan etos kerja yang baik dilihat dari pekerjaan yang terselesaikan dengan penuh tanggung jawab serta sesuai dengan tupoksi dan regulasi yang ada. Etos kerja menjadi sarana motivasi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja terbaik. Kondisi tersebut dapat dilihat dari hasil tanggapan responden mengenai indikator-indikator dalam etos kerja yaitu:

1. Kerja keras, merupakan kemampuan pegawai dalam mendorong diri sendiri untuk mencapai target kerja berdasarkan sikap bersemangat, pantang menyerah, tekun, dan menghargai waktu.
2. Kerja cerdas, merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara terencana, sistematis, dan terukur dilihat dari tindakan mengerjakan tugas secara terstruktur, efisiensi kerja, dan efektivitas waktu.

3. Kerja ikhlas, merupakan sikap komitmen penuh terhadap pekerjaan yang dijadikan sebagai prioritas dan kewajiban dilihat dari sikap melaksanakan tugas sepenuh hati, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan bekerja dengan niat ibadah.

4.2.2. *Human Resource Performance*

Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia pada penelitian ini diukur dalam 5 buah indikator. Adapun penjabaran hasil tanggapan dari responden terhadap variabel Kinerja Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif *Human Resource Performance*

No	Indikator	Skala					Rata-rata Jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
1	Kualitas kerja	23	33	12	1	0	4,13
2	Kuantitas kerja	22	33	14	0	0	4,12
3	Ketepatan waktu	21	30	17	1	0	4,03
4	Efektivitas	21	35	13	0	0	4,12
5	Kemandirian	22	33	12	2	0	4,09
Total Rata-rata							4,10

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 2)

Dilihat dari tabel 4.6, menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja sumber daya manusia sebesar 4,10 (berada diantara nilai 3,67 sampai 5,00) yang artinya penilaian pegawai mengenai kinerja dari masing-masing pegawai termasuk kedalam kriteria tinggi. Pegawai menilai bahwa mereka memiliki kinerja yang mumpuni. Kinerja yang baik didukung dengan

kerja sama tim sehingga diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja Dindikbud Kabupaten Demak. Kondisi tersebut dapat dilihat dari hasil tanggapan responden mengenai indikator-indikator dalam kinerja sumber daya manusia yaitu:

1. Kualitas kerja, merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan dilihat dari sikap mendukung tercapainya indikator kinerja dan program Dindikbud Kab. Demak.
2. Kuantitas kerja, merupakan seberapa banyak jumlah pekerjaan yang sudah diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu dinilai dari tindakan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.
3. Ketepatan waktu, merupakan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal dilihat dari tindakan menyusun rencana kerja sesuai dengan jadwal waktu yang ditetapkan.
4. Efektivitas, merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai hasil yang diinginkan dilihat dari pekerjaan yang dapat tercapai sesuai rencana dengan tepat sasaran, biaya, dan waktu yang efektif.
5. Kemandirian, merupakan sikap inisiatif kerja yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada arahan dilihat dari tindakan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.

4.2.3. *The Job Itself*

Variabel Pekerjaan Itu Sendiri pada penelitian ini diukur dalam 3 buah indikator. Adapun penjabaran hasil tanggapan dari responden terhadap variabel Pekerjaan Itu Sendiri yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif *The Job Itself*

No	Indikator	Skala					Rata-rata Jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
1	Keberartian kerja	21	32	16	0	0	4,07
2	Tanggung jawab terhadap hasil kerja	22	33	14	0	0	4,12
3	Pengetahuan tentang hasil kerja	21	32	14	2	0	4,04
Total Rata-rata							4,08

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 2)

Dilihat dari tabel 4.7, menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari hasil tanggapan responden mengenai pekerjaan itu sendiri sebesar 4,08 (berada diantara nilai 3,67 sampai 5,00) yang artinya penilaian pegawai mengenai pekerjaan itu sendiri dari masing-masing pegawai termasuk kedalam kriteria tinggi. Pegawai merasa bahwa setiap tugas yang diberikan menjadi tanggung jawab untuk bisa menyelesaikannya secara maksimal agar memenuhi target yang telah direncanakan. Kondisi tersebut dapat dilihat dari hasil tanggapan responden mengenai indikator-indikator dalam kinerja sumber daya manusia yaitu:

1. Keberartian kerja, merupakan sikap pegawai yang merasa bahwa hasil kerja yang diberikan memberikan kontribusi bernilai bagi organisasi dilihat dari tindakan bekerja dengan baik, penuh tanggung jawab, dan sesuai tupoksi.

2. Tanggung jawab terhadap hasil kerja, merupakan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas kerja yang dimiliki pegawai berdasarkan sikap memahami dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Pengetahuan tentang hasil kerja, merupakan umpan balik yang dirasakan oleh pegawai terhadap tugas yang telah diselesaikan dilihat dari sikap pegawai yang menganggap bahwa hasil pekerjaan dijadikan sebagai referensi untuk bekerja lebih baik dalam tugas berikutnya.

4.3. Analisis data

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penilaian validitas dan reliabilitas model akan diukur melalui *outer model* untuk memastikan instrumen penelitian mampu memenuhi standar yang diperlukan dalam penelitian. Komponen model pengukuran meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a) *Convergent validity*

Uji validitas dapat dilihat dari hasil penilaian *outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memenuhi syarat *loading factor* $>0,70$ dan nilai AVE $>0,50$. Berikut disajikan tabel hasil olah data nilai uji validitas pada penelitian ini yaitu:

Tabel 4. 8 Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Convergent Validity		Ket.
		Outer Loading	AVE	
Work Ethic	X1	0.783	0.719	Valid
	X2	0.904		Valid
	X3	0.853		Valid
Human Resource Performance	Y1	0.803	0.653	Valid
	Y2	0.837		Valid
	Y3	0.853		Valid
	Y4	0.785		Valid
	Y5	0.757		Valid
The Job Itself	Z1	0.877	0.711	Valid
	Z2	0.880		Valid
	Z3	0.768		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 4)

Dari table 4.8 dapat dilihat bahwa nilai outer loading telah memenuhi standar ideal nilai loading factor yaitu $>0,70$ serta nilai AVE $>0,50$ (Ghozali & Latan, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b) *Discriminant validity*

Uji discriminant validity dilihat dari hasil penilaian nilai cross loading $>0,70$ dan perbandingan nilai \sqrt{AVE} atau nilai Fornell Larcker yaitu $>0,50$. Berikut disajikan table hasil olah data discriminant validity pada penelitian ini yaitu:

Tabel 4. 9 Cross Loading

Variabel	Indikator	X	Y	Z
Work Ethic	X1	0.783	0.529	0.454
	X2	0.904	0.574	0.605
	X3	0.853	0.544	0.617
Human Resource Performance	Y1	0.636	0.803	0.671
	Y2	0.549	0.837	0.570
	Y3	0.455	0.853	0.596
	Y4	0.475	0.785	0.550
	Y5	0.467	0.757	0.483
The Job Itself	Z1	0.584	0.573	0.877
	Z2	0.613	0.638	0.880
	Z3	0.475	0.605	0.668

Sumber: Data primer yang diolah,2024 (Lampiran 5)

Dari table 4.9 dapat dilihat bahwa nilai cross loading dari setiap konstruk lebih dari >0,70 dan nilai nilai cross loading pada konstruk variabel sendiri lebih besar dari nilai konstruk pada variabel yang lain berarti cross loading memenuhi syarat(yang di cetak tebal), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari setiap variabel secara akurat dapat mengukur masing-masing variabel.

Tabel 4. 10 Fornell Lacker Criterion

	Work Ethic	Human Resource Performance	The Job Itself
Work Ethic	0.848		
Human Resource Performance	0.647	0.808	
The Job Itself	0.664	0.718	0.843

Sumber: Data primer yang diolah,2024 (Lampiran 5)

Dari table 4.10 dapat dilihat bahwa nilai \sqrt{AVE} telah memenuhi kriteria penilaian yaitu >0,50 dan nilai dari setiap konstruk variabel

sendiri lebih besar dari konstruk variable yang lain dalam model penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk variabel terukur secara valid dalam model pengukuran.

c) *Composite reliability*

Pada uji composite reliability hasil pengujian dapat dilihat pada kriteria nilai composite reliability yaitu $>0,70$ dan nilai Cronbach alpha yaitu $>0,70$. Berikut disajikan table hasil olah data discriminant validity pada penelitian ini yaitu:

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X	0.884	0.803
Y	0.904	0.876
Z	0.880	0.795

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Pada table 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada nilai composite reliability memenuhi standar nilai yaitu $>0,70$ dan nilai cronbach alpha yaitu $>0,70$. Dari hasil olah data didapatkan bahwa semua konstruk pada penelitian ini sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya.

4.3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan uji *outer model*, selanjutnya yaitu melakukan pengujian inner model untuk menguji hipotesis penelitian. Uji inner model yang dilakukan yaitu dengan menguji *Coefficient Determinant* (R^2), *Effect Size* (F^2), dan *Predictive Relevance* (Q^2).

a) *Coefficient determinant*

Hasil analisis uji koefisien determinasi dengan R-Square digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel independent mempengaruhi variabel dependent pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Coefficient Determinant R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square adjusted
Human Resource Performance	0.567	0.544
The Job Itself	0.441	0.433

Sumber: Data primer yang diuji,2024 (Lampiran 7)

Dilihat dari tabel 4.12 didapatkan nilai uji koefisien determinasi dengan R-square menunjukkan bahwa konstruk variabel dependent *Human Resource Performance* menunjukkan nilai sebesar 0.567 memberikan pengaruh moderat. Ini berarti kontribusi dari variabel *Work Ethic* mampu memberikan nilai prediksi pada variabel *Human Resource Performance* sebesar 56,7% sementara 43,3% lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian yang dianalisis. Kemudian konstruk variabel *The Job Itself* menunjukkan nilai sebesar 0,441 memberikan pengaruh moderat. Ini berarti kontribusi variabel *Work Ethic* mampu memberikan nilai prediksi terhadap variabel *The Job Itself* sebesar 44,1% sementara sisanya 55,9% lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian yang dianalisis.

b) *Effect size*

Hasil analisis uji *effect size* untuk mengetahui kebaikan model dan seberapa besar konstruk variabel independent mempengaruhi konstruk variabel dependent yaitu pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 F-Square

	X	Y	Z
Work Ethic		0.120	0.789
Human Resource Performance			
The Job Itself		0.344	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 8)

Dilihat dari tabel 4.13, menunjukkan bahwa menunjukkan konstruk variabel *Work Ethic* memberi pengaruh kecil (0,120) terhadap konstruk variabel *Human Resource Performance*. Pada konstruk variabel *Work Ethic* memberikan pengaruh besar (0,789) terhadap konstruk variabel *The Job Itself*. Dan pada konstruk variabel *The Job Itself* menunjukkan pengaruh moderat menuju besar (0,344) Terhadap konstruk variabel *Human Resource Performance*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *work ethic* dengan *the job itself* memiliki kontribusi paling besar dalam model penelitian dan dapat dipastikan bahwa hubungan variabel tersebut benar-benar relevan dan berkontribusi secara signifikan.

c) *Predictive relevance*

Hasil analisis uji *predictive relevance* dengan *Q-Square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Hasil perhitungan *Q-square* dapat diuraikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1-0.567) \times (1-0.441)] \\
 &= 1 - [(0.433) \times (0.559)] \\
 &= 1 - 0.242 \\
 &= 0.758
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai $Q^2 > 0$ sehingga menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance* yang baik dan memiliki pengaruh kuat (0,758) pada model.

4.3.3 Uji Hipotesis

a) Uji Hipotesis *Bootstrapping*

Dasar pengambilan keputusan yaitu ketika nilai *Original Sample* menunjukkan nilai positif, serta dilihat dari nilai signifikansi *t-Statistic* lebih dari 1,96 dan *p-Value* < 0,05 sehingga menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. begitupun sebaliknya. Adapun hasil uji hipotesis pada *path coefficient* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji t-Statistik

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistics (O/STDEV)	P Value	Kesimpulan
H1: Work Ethic -> Human Resource Performance	0.304	0.307	0.100	3.057	0.002	Diterima
H2: Work Ethic -> The Job Itself	0.664	0.668	0.067	9.859	0.000	Diterima
H3: The Job Itself -> Human Resource Performance	0.516	0.518	0.110	4.673	0.000	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 9)

Dilihat dari tabel uji hipotesis diperoleh hipotesis penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Ethic* terhadap *Human Resource Performance*

Nilai Original Sample sebesar 0,304 menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Ethic* terhadap *Human Resource Performance* memberi pengaruh positif. Pada nilai t-Statistik diperoleh sebesar 3,057 (t-hitung) > 1,96 (t-tabel) untuk sigifikansi 5% dan nilai *p-value* sebesar 0,002 < 0,05 yang menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi *Work Ethic* berpengaruh positif signifikan terhadap *Human Resource Performance* dapat diterima.

2. Pengaruh *Work Ethic* terhadap *The Job Itself*

Nilai Original Sample sebesar 0,664 menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Ethic* terhadap *The Job Itself* memberi pengaruh positif. Pada nilai t-Statistik diperoleh sebesar 9,859 (t-hitung) > 1,96 (t-tabel) untuk sigifikansi 5% dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi *Work Ethic* berpengaruh positif signifikan terhadap *The Job Itself* dapat diterima.

3. Pengaruh *The Job Itself* terhadap *Human Resource Performance*

Nilai Original Sample sebesar 0,516 menunjukkan bahwa hubungan antara *The Job Itself* terhadap *Human Resource Performance* memberi pengaruh positif. Pada nilai t-Statistik diperoleh sebesar 4,673 (t-hitung) > 1,96 (t-tabel) untuk sigifikansi 5% dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi *The Job Itself* berpengaruh positif signifikan terhadap *Human Resource Performance* dapat diterima.

b) Uji *Indirect Effect*

Pada pengujian *indirect effect*, suatu variabel dianggap memediasi apabila nilai original sample menunjukkan nilai positif serta nilai t-

Statistik dan p-Value memenuhi kriteria penilaian maka variabel dianggap memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara tidak langsung. pada penelitian ini, didapatkan nilai *indirect effect* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Uji Mediasi/Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistics (O/STDEV)	P Value	Kesimpulan
Work Ethic -> The Job Itself -> Human Resource Performance	0.343	0.345	0.081	4.250	0.000	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (lampiran 10)

Dilihat dari table 4.15, nilai original sample pada pengujian *indirect effect* sebesar 0,343 menunjukkan arah positif. Nilai t-Statistik diperoleh sebesar 4,250 dan nilai *p-Value* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hasil pengujian memberikan pengaruh signifikan secara statistik. Hasil tersebut dinyatakan bahwa terdapat hubungan *partial mediation* dalam model penelitian yang menunjukkan bahwa *The Job Itself* mampu memediasi secara tidak langsung antara *Work Ethic* terhadap *Human Resource Performance*.

4.4. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk merancang model dengan tujuan meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Adapun usaha untuk membantu meningkatkan kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Demak adalah dengan meningkatkan etos kerja dan didukung dari faktor pekerjaan itu sendiri. Pembahasan mengenai hasil penelitian dari ketiga variabel adalah sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh *Work Ethic* Terhadap *Human Resource Performance*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa faktor etos kerja dapat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi akan berkomitmen penuh terhadap pekerjaan serta melakukan pekerjaan secara terencana, sistematis, dan terukur sehingga mereka akan berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan secara konsisten. Dengan etos kerja yang tinggi, pegawai akan mendorong diri untuk berkontribusi pada peningkatan kinerja dan membantu dinas untuk mencapai tujuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan tim, serta berkontribusi pada keberhasilan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Dolonseda & Watung (2020); Simanjuntak (2020), serta Usuh et al., (2020) yang memperoleh hasil bahwa etos kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.4.2 Pengaruh *Work Ethic* Terhadap *The Job Itself*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa faktor etos kerja dapat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan kemampuan dan kompetensi pegawai dalam menerima tugas dan tanggung jawabnya. Sikap etos kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai yang sudah terencana dan sistematis. Etos kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dan selalu berkomitmen terhadap setiap tugasnya dengan selalu mencari cara untuk meningkatkan proses dan hasil kerja mereka. Kondisi pegawai dinas yang memiliki etos kerja tinggi diharapkan dapat membantu pegawai dalam memberikan hasil kerja yang baik dan dapat mendukung Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Zulher (2020); Manoarfa (2020), serta Nofitasari dan Prasetyo (2021) yang memperoleh hasil bahwa etos kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan itu sendiri.

4.4.3 Pengaruh *The Job Itself* Terhadap *Human Resource Performance*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri dapat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan kinerja SDM karena menyangkut tingkat

pencapaian setiap pegawai dalam pekerjaannya yang dapat memberi dampak positif untuk organisasi. Kondisi ini dapat terjadi ketika pegawai merasa bahwa hasil pekerjaan mereka memberi kontribusi yang penting, dan berharga terhadap organisasi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak dapat memperhatikan peran tugas dan tanggung jawab kerja para pegawai agar setiap pegawai dapat memberikan hasil kerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM. Dari hasil kerja tersebut diharapkan dapat menjadi umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukan dan menjadi motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Monalis et al., (2020); Parasian & Adiputra (2021), serta Pratama & Sariathi (2015) yang memperoleh hasil bahwa pekerjaan itu sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.4.4 Pengaruh Variabel Mediasi *The Job Itself* Terhadap *Work Ethic* dan *Human Resource Performance*.

Hasil pengujian *indirect effect* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pekerjaan itu sendiri mampu menjadi variabel mediasi antara etos kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Pekerjaan itu sendiri sebagai variabel mediasi berarti bahwa peran pekerjaan itu sendiri sebagai jembatan dalam menjelaskan hubungan antara etos kerja dan kinerja sumber daya manusia. Artinya

apabila pegawai memiliki etos kerja yang meliputi sikap kerja keras, kerja cerdas, kerja Ikhlas maka akan meningkatkan kesadaran pegawai terhadap sikap tanggung jawab mereka pada hasil akhir dari pekerjaan itu sendiri meliputi keberartian kerja, tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja, dan pengetahuan pegawai tentang hasil kerja. Dengan kesadaran akan tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan itu sendiri maka dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian pegawai.

Dari hasil pengujian secara tidak langsung dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan etos kerja melalui pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki peran penting dalam hubungan variabel etos kerja dan kinerja sumber daya manusia. Artinya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui etos kerja akan lebih baik apabila terdapat peran pekerjaan itu sendiri dibandingkan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia hanya melalui etos kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Sehingga hipotesis yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dapat diterima. Artinya semakin meningkatnya etos kerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja SDM di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.
2. *Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *The Job Itself* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Sehingga hipotesis yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pekerjaan itu sendiri dapat diterima. Artinya semakin meningkatnya etos kerja pegawai Dindikbud Kabupaten Demak maka akan mendukung tingginya faktor pekerjaan itu sendiri.
3. *The Job Itself* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Sehingga hipotesis yang menyatakan pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM dapat diterima. Artinya semakin

meningkatnya pekerjaan itu sendiri maka dapat membantu meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

4. *The Job Itself* dapat menjadi variabel mediasi pengaruh tidak langsung antara *Work Ethic* terhadap *Human Resource Performance*. Artinya semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri. Yang kemudian faktor pekerjaan itu sendiri dapat mendorong tingkat kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kinerja Dindikbud Kabupaten Demak semakin baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki peran penting dalam hubungan variabel etos kerja dan kinerja sumber daya manusia. Artinya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui etos kerja akan lebih baik apabila terdapat peran pekerjaan itu sendiri dibandingkan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia hanya melalui etos kerja

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas, berikut beberapa implikasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai etos kerja pada indikator kerja cerdas memperoleh nilai *mean* terendah dibandingkan pada indikator yang lain. Maksud kerja cerdas disini adalah upaya pegawai untuk mengerjakan tupoksi secara terencana dan sistematis. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak diharapkan dapat memfasilitasi dan memberikan motivasi kepada pegawai sebagai upaya

Dindikbud dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Adapun upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengenali ketersediaan tenaga kerja, menghitung kebutuhan SDM dimasa mendatang, merancang strategi dan implementasi untuk pertumbuhan dan perubahan dimasa mendatang.

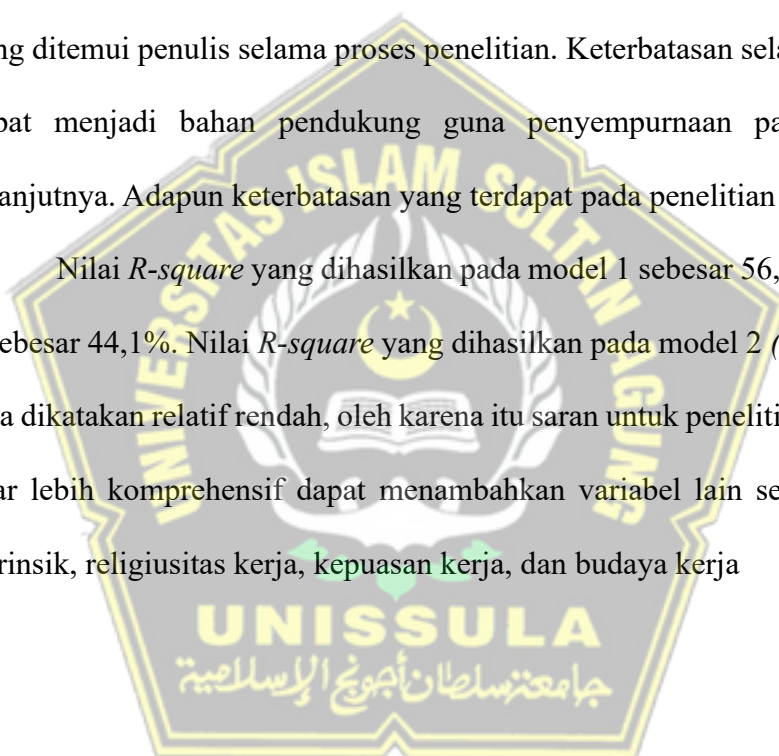
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pekerjaan itu sendiri pada indikator pengetahuan tentang hasil kerja memperoleh nilai *mean* terendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Hasil kerja dapat dijadikan bahan evaluasi dimasa mendatang sebagai ukuran keberhasilan pegawai dalam mengerjakan tugas. Maka upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak seperti menciptakan *goal setting* yang *specific, measurable, achievable, relevant, dan time-bound goals* (SMART), serta membuat sistem umpan balik berkelanjutan seperti bulanan atau kuartalan sehingga pegawai mengetahui hasil kerja mereka dan dapat mengevaluasi kinerja yang perlu diperbaiki.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia pada indikator ketepatan waktu memperoleh nilai *mean* terendah dibandingkan dengan indikator yang lain. untuk mengatasi hal ini maka disarankan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak dapat memperhatikan tugas masing-masing pegawai. Temuan pada penelitian menunjukkan bahwa menurunnya kinerja dinas disebabkan oleh faktor keterbatasan jumlah tenaga kerja sehingga mempengaruhi ketepatan

waktu dalam menyelesaikan tugas. Untuk memperoleh tingkat kinerja yang tinggi diharapkan Dinas Pendidikan bisa menyesuaikan antara tugas dan jumlah tenaga kerja yang tersedia, pengaturan prioritas kerja yang efektif serta pembagian tugas yang jelas.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Tidak dipungkiri bahwa hasil penelitian ini mendapati keterbatasan yang ditemui penulis selama proses penelitian. Keterbatasan selama penelitian dapat menjadi bahan pendukung guna penyempurnaan pada penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini yaitu:

Nilai *R-square* yang dihasilkan pada model 1 sebesar 56,7% dan model 2 sebesar 44,1%. Nilai *R-square* yang dihasilkan pada model 2 (*The Job Itself*) bisa dikatakan relatif rendah, oleh karena itu saran untuk penelitian selanjutnya agar lebih komprehensif dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi intrinsik, religiusitas kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja



DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Square Approach to Structural Modelling Equation. *Modern Method for Business Research*, 8(2), 295–336.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 1(2), 286–297.
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(1), 46–57.
- Fuaddi, H. (2018). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al-Amwal*, 7(1), 20–31.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models* (pp. 43–62). Statistical Associate Publishing. <https://doi.org/10.1201/b16017-6>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least square: Concept, application technique using Smart PLS 3.0 program for empirical research*. Diponegoro University Publishing Agency.
- Hidayati, S., Hadi, S., Kiranaa, K. C., & Hermawan, H. D. (2022). Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Etos Kerja. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(3), 4651–4667.
- Istiatin, & Mursito, B. (2018). *Modul Metodologi Penelitian*. Universitas Islam Batik.
- Landers, R. N., & Marin, S. (2021). Redesigning job tasks and work itself through workplace gamification: A review, research agenda, and recommendations for practice. *Organizational Gamification: Theories and Practices of Ludified Work in Late Modernity*, February, 63–89.
- Luthans, F. (2002). Nohe need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Luthans, F. (2006a). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta Andi.
- Luthans, F. (2006b). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- Monalis, E., Rumawas, W., Tumbel, T. M., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3).
- Monoarfa, M. R., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). PENGARUH HUMAN RELATION, LINGKUNGAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO. In *Jurnal EMBA* (Vol. 8, Issue 1).
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21.

- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 709–726.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922–932.
- Pratama, I., & Sariathi, A. A. (2015). Pengaruh Pekerjaan itu sendiri Dan PEMBERDAYAAN Terhadap Kinerja Karyawan di Parama Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 4(11), 3565–3591.
- Pratopo, P., Erdawati, L., Atikah, A., & Gunawan, Y. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Umkm Di Kota Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 163–176.
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance in The Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95–109.
- Simanjuntak, P. A. (2020). PENGARUH ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA, SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN POLONIA. *Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Sojanah, J., Yuniarsih, T., & Kodri. (2023). *Kinerja Sumber Daya Manusia : Sebuah Evaluasi di Masa Pandemi Covid-19 Menuju Era New Normal*. Penerbit Adab.
- Suciadi, I., Angelo Wijaya, M., & Marcus Remiasa, I. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 534–543.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Usoh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort the Impact of Work Ethics, Job Satisfaction and Organizational Culture on Employees Performance At Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*, 8(1), 2126–2136.
- Zulher. (2020). ANALISIS ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi*, 6(2), 99–105.