



Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja dengan Etika Tanggung Jawab sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai BPSDM Provinsi Jambi

Sinta Helza Natali^{1*}, Dwi Kurniawan², Fitri Widiastuti³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: sintahelza680@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the direct influence of work motivation on work ethic and ethical responsibility, the influence of ethical responsibility on work ethic, and the indirect influence of work motivation on work ethic through ethical responsibility as an intervening variable on employees at the Human Resources Development Agency of Jambi Province. The method used was quantitative research. The results of the study showed that work motivation towards work ethic had a significance value of 0.000 ($P < 0.05$), work motivation towards ethical responsibility had a significance value of 0.000 ($P < 0.05$), and ethical responsibility towards work ethic had a significance value of 0.000 ($P < 0.05$). Furthermore, the indirect effect of work motivation on work ethic through the ethics of responsibility has a significance value of 0.000 ($P < 0.05$), so that work motivation influences work ethic through the ethics of responsibility as an intervening variable. In conclusion, work motivation influences work ethic through the ethics of responsibility as an intervening variable for employees at the Human Resources Development Agency of Jambi Province.*

Keywords: *Ethical Responsibility; Human Resource Development; Organizational Behavior; Work Ethic; Work Motivation.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung dari motivasi kerja terhadap etos kerja dan etika tanggung jawab, pengaruh etika tanggung jawab terhadap etos kerja, serta pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja melalui etika tanggung jawab sebagai variabel *intervening* pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap etos kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$), motivasi kerja terhadap etika tanggung jawab memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$), serta etika tanggung jawab terhadap etos kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Selanjutnya pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap etos kerja melalui etika tanggung jawab memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$), sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja melalui etika tanggung jawab sebagai variabel *intervening*. Kesimpulannya motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja melalui etika tanggung jawab sebagai variabel *intervening* pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

Kata kunci: Etika Kerja; Motivasi Kerja; Pengembangan Sumber Daya Manusia; Perilaku Organisasi; Tanggung Jawab Etis.

1. LATAR BELAKANG

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai adalah etos kerja, karena etos kerja ini akan menentukan produktivitas, kinerja dan reputasi profesional dari pegawai. Menurut Megawati dan Ampauleng (2020) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih tujuan yang lebih optimal, di mana etos kerja diukur berdasarkan tanggung jawab, semangat kerja, disiplin, komitmen dan produktivitas kerja.

Etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah faktor motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang membuat seseorang bersemangat untuk bekerja. Menurut Sawitri (2022), motivasi kerja adalah

seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat dilihat berdasarkan prestasi dalam bekerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang bersifat menantang.

Motivasi juga mempengaruhi etos kerja, karena motivasi kerja menjadi salah satu faktor pendorong bagi seorang pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih semangat, bertanggung jawab dan lebih produktif. Sebagaimana pendapat Lubis (2020), bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi.

Selain berpengaruh terhadap etos kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi etika tanggung jawab dari seorang pegawai. Menurut Eltantawy dkk. (2019), etika tanggung jawab (*ethical responsibility*) merupakan serangkaian pedoman moral dan prinsip yang mengatur sikap, perilaku, dan tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas. Menurut Gunawan (2021), pegawai yang memiliki etika tanggung jawab akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab pada tindakan yang dilakukan, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Etika tanggung jawab secara tidak langsung akan mempengaruhi etos kerja, karena seorang pegawai yang memiliki etika tanggung jawab dengan baik akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, tanggung jawab, berkomitmen dan berupaya untuk lebih produktif. Sebagaimana pendapat Vindiasari (2023) bahwa etika tanggung jawab memiliki keterkaitan langsung dan fundamental dengan etos kerja, karena rasa tanggung jawab yang tinggi merupakan salah satu indikator utama dari etos kerja yang kuat. Etika tanggung jawab yang tinggi menjadi salah satu indikator dari orang yang memiliki etos kerja tinggi.

Meskipun dipengaruhi oleh beberapa faktor, tetapi masih banyak pegawai yang mengalami masalah etos kerja. Permasalahan etos kerja juga terjadi pada pegawai yang bertugas di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi memiliki tugas untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengembangan SDM aparatur, yang mencakup perumusan program, koordinasi pelatihan (diklat) dan sertifikasi kompetensi, pengelolaan tenaga pengembang, sumber belajar, serta kerja sama untuk meningkatkan kualitas SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Jambi, sesuai tupoksi yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

Selain itu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Provinsi Jambi juga memiliki tugas untuk menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan kepada ASN, seperti pelatihan dasar bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), pelatihan teknis untuk meningkatkan keterampilan ASN, pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi manajerial dalam jenjang jabatan struktural, serta pelatihan fungsional untuk ASN yang menduduki jabatan fungsional, seperti Pranata Trantibum Satpol PP. Berdasarkan hasil observasi awal, jumlah pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sebanyak 78 pegawai yang mayoritas berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terhadap 15 pegawai menunjukkan bahwa rata-rata pegawai mengalami masalah etos kerja. Hasil tanggapan pegawai terhadap etos kerja cukup bervariasi, di mana etos kerja yang dialami pegawai ini berkaitan dengan masalah tanggung jawab, semangat kerja dan produktivitas. Hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah disepakati, pegawai yang masih terpengaruh dengan urusan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target.

Hal ini mencerminkan perilaku pegawai yang kurang ideal, karena masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan etika tanggung jawab pegawai. Selain itu, pegawai juga mengalami masalah motivasi dalam bekerja, seperti belum adanya dorongan motivasi bagi pegawai untuk lebih giat dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi pembentukan etos kerja, sebab etos kerja yang kuat akan tercermin apabila pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi, dorongan motivasi yang stabil, serta etika tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penting untuk dikaji sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dengan etika tanggung jawab sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja (X)

Motivasi kerja terdiri dari dimensi berikut ini (Sawitri, 2022): (a) Prestasi kerja dengan indikator kemauan untuk lebih bersemangat, pengakuan atas prestasi kerja, serta termotivasi untuk mengembangkan diri. (b) Peluang untuk maju dengan indikator jalur karir yang jelas, komitmen organisasi untuk pengembangan pegawai, adanya peluang untuk maju. (c) Pengakuan atas kinerja dengan indikator pengakuan atas kinerja dan penghargaan atas kinerja.

(d) Pekerjaan yang menantang dengan indikator termotivasi untuk mengambil pekerjaan yang lebih menantang, serta termotivasi untuk mencari solusi tanpa instruksi.

Etos Kerja (Y)

Etos kerja terdiri dari dimensi berikut (Megawati & Ampauleng, 2020): (a) Tanggung jawab dengan indikator Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, Pegawai bertanggung jawab atas semua keputusan dan tindakan yang diambil, Pegawai menepati janji dan kewajiban yang telah disanggupi. (b) Semangat kerja dengan indikator Pegawai memiliki dorongan kuat dari dalam atau luar untuk bekerja, Menunjukkan kegairahan dan keseriusan dalam pekerjaan, Mampu memberikan ide-ide baru dan proaktif dalam menghadapi tantangan. (c) Komitmen dengan indikator Pegawai merasa bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan tugas, Keinginan untuk tetap setia dan berbakti pada organisasi serta tempat kerja, Menunjukkan kesungguhan dan loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi. (d) Produktivitas dengan indikator Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, Menghasilkan pekerjaan yang bermutu tinggi dan sesuai standar, Menggunakan sumber daya yang ada dengan bijak dan efektif.

Etika Tanggung Jawab (Z)

Etika tanggung jawab terdiri dari dimensi (Gunawan, 2021): (a) Mengerjakan pekerjaan dengan baik terdiri dari indikator pegawai menjaga mutu organisasi, mengerjakan tugas berdasarkan arahan yang diberikan, memiliki inisiatif untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. (b) Bertanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan dengan indikator bertanggung jawab akan mengakui kesalahannya dan tidak mencoba menghindarinya, memenuhi janji yang telah diberikan, mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal. (c) Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dengan indikator bertanggung jawab menunjukkan komitmennya, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sahir (2022), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab tujuan pertama, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian dengan alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Squares* (PLS) versi 4.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel motivasi kerja memiliki rata-rata skor sebesar 266 dan berada pada kategori sangat tinggi. Selanjutnya berdasarkan masing-masing dimensi, maka dimensi prestasi kerja memiliki rata-rata 272 dan berada pada kategori sangat tinggi, peluang untuk maju memiliki rata-rata 265 dan berada pada kategori sangat tinggi, pengakuan atas kinerja memiliki rata-rata 270 dan berada pada kategori sangat tinggi, serta dimensi pekerjaan yang menantang memiliki rata-rata 258 dan pada kategori sangat tinggi.

Variabel etos kerja memiliki rata-rata skor sebesar 267 dengan kategori sangat tinggi. Selanjutnya rata-rata skor pada dimensi tanggung jawab sebesar 264 dengan kategori sangat tinggi, semangat kerja sebesar 268 dengan kategori sangat tinggi, komitmen kerja memiliki rata-rata skor 264 dengan kategori sangat tinggi, serta dimensi produktivitas kerja memiliki rata-rata skor sebesar 272 dengan kategori sangat tinggi.

Rata-rata skor variabel etika tanggung jawab sebesar 264 dan berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan masing-masing dimensi, maka dimensi mengerjakan pekerjaan dengan baik memiliki rata-rata 260 dan berada pada kategori sangat tinggi, dimensi bertanggung jawab pada tindakan memiliki rata-rata 267 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan dimensi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memiliki skor 267 dengan kategori sangat tinggi.

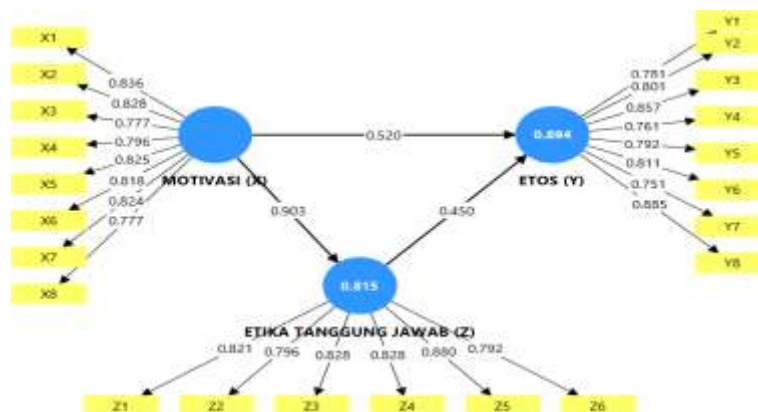
HASIL ANALISIS DATA

Hasil Uji Outer Model

Adapun hasil pengujian outer model sebagai berikut:

Convergent Validity

Convergent validity adalah pengukuran yang menggunakan indikator reflektif. Penilaian ini didasarkan pada korelasi antara skor item dan skor yang dihitung oleh SmartPLS. nilai reflektif dianggap tinggi jika beban faktor variabel laten dan konstruksi melebihi 0,7, tetapi jika nilai beban faktor berada di kisaran 0,5-0,6 maka beban faktor dalam penelitian ini dianggap cukup. Adapun bentuk *outer model* dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Model.

Sumber: Olahan Data Primer (2026)

Gambar 1 menunjukkan bahwa nilai *outer loading* dari masing-masing indikator lebih besar dari 0,7, sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid dan reliabel.

Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk menilai apakah variabel memiliki pemisahan (diskriminan) yang memadai dengan membandingkan nilai *cross loading*. Apabila nilai *cross loading* di atas 0,6-0,7, maka indikator dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik. Adapun hasil *discriminant validity* menunjukkan nilai *cross loading* dari masing-masing indikator di atas 0,6-0,7, sehingga nilai *cross loading* indikator suatu konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* indikator konstruk tersebut terhadap konstruk lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel di atas, maka indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Composite Reliability

Uji *composite reliability* bertujuan untuk mengetahui nilai pada tiap variabel dan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. Seluruh variabel dinyatakan reliabel apabila nilai loadingnya lebih dari 0,7, sedangkan nilai AVE yang baik di

atas 0,5. Adapun hasil uji *composite reliability* dan nilai AVE dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai AVE.

Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Composite reliability (<i>rho a</i>)	Composite reliability (<i>rho c</i>)	Average variance extracted (AVE)
Motivasi kerja (X)	0,922	0,924	0,937	0,650
Etos Kerja (Y)	0,925	0,926	0,939	0,657
Etika Tanggung jawab (Z)	0,906	0,906	0,927	0,680

Sumber: Olahan Data Primer (2026)

Tabel 1 menunjukkan semua nilai *composite reliability* dalam penelitian ini berada di atas 0,7. Selanjutnya nilai AVE dari masing-masing variabel lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pada penelitian ini memiliki konstruk validitas yang baik.

Hasil Uji Inner Model

Adapun hasil pengujian inner model ini terdiri dari beberapa, yaitu:

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Variabel	R-square	R-square Adjusted
Etos Kerja (Y)	0,894	0,892
Etika Tanggung jawab (Z)	0,815	0,813

Sumber: Olahan Data Primer (2026)

Tabel 2 menunjukkan nilai *R-square* pada variabel etos kerja sebesar 0,894 atau 89,4% dengan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,892. Artinya sebesar 89,4% etos kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan etika tanggung jawab, sedangkan sebesar 10,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Variabel etika tanggung jawab memiliki nilai *R-square* sebesar 0,815 atau 81,5% dengan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,813. Artinya sebesar 81,5% etika tanggung jawab pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Kecocokan Model (Model Fit)

Uji kecocokan model digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antar model pengukuran dan model struktural. Adapun hasil dari uji kecocokan model dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Model Fit.

Variabel	Etos Kerja (Y)	Motivasi kerja (X)	Etika Tanggung Jawab (Z)
Etos Kerja (Y)			
Motivasi kerja (X)	0,473		4,409
Etika Tanggung jawab (Z)	0,355		

Sumber: Olahan Data Primer (2026)

Tabel 3 menunjukkan nilai *F square* dari model motivasi kerja terhadap etos kerja sebesar 0,473 dan menggambarkan hubungan yang besar, serta model motivasi kerja terhadap etika tanggung jawab sebesar 4,409 dan berada pada kategori hubungan yang besar. Selanjutnya model etika tanggung jawab terhadap etos kerja memiliki nilai *F square* sebesar 0,355 dan hubungan struktural berada pada hubungan yang moderat.

Path Coefficients

Path coefficients yaitu koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model jalur tertentu. Adapun hasil uji *path coefficients* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil *Path Coefficients*.

Variabel	Etos Kerja (Y)	Motivasi kerja (X)	Etika Tanggung Jawab (Z)
Etos Kerja (Y)			
Motivasi kerja (X)	0,520		0,903
Etika Tanggung jawab (Z)	0,450		

Sumber: Olahan Data Primer (2026)

Tabel 4 menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai *path coefficients* positif. Artinya jika motivasi kerja meningkat, maka etos kerja dan etika tanggung jawab pegawai juga akan meningkat. Kemudian jika etika tanggung jawab meningkat, maka etos kerja pegawai juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh langsung

Pengaruh langsung menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja, motivasi kerja terhadap etika tanggung jawab, serta pengaruh etika tanggung jawab terhadap etos kerja.

Adapun hasil pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengaruh Langsung.

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistik	P values
Motivasi kerja (X) => etos kerja (Y)	0,520	0,518	0,087	5,952	0,000
Motivasi kerja (X) => etika tanggung jawab (Z)	0,903	0,894	0,044	20,500	0,000
Etika tanggung jawab (Z) => etos kerja (Y)	0,450	0,448	0,085	5,281	0,000

Sumber: Olahan Data Primer (2026)

Tabel 5 menunjukkan hasil pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Variabel motivasi kerja terhadap etos kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,925 dan t_{tabel} sebesar 1,991 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H1 diterima. Artinya secara langsung motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. (2) Variabel motivasi kerja terhadap etika tanggung jawab memiliki nilai t_{hitung} sebesar 20,500 dan t_{tabel} sebesar 1,991 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H2 diterima. Artinya secara langsung motivasi kerja berpengaruh terhadap etika tanggung jawab pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. (3) Variabel etika tanggung jawab terhadap etos kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,281 dan t_{tabel} sebesar 1,991 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H3 diterima. Artinya secara langsung etika tanggung jawab berpengaruh terhadap etos kerja pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

Pengaruh tidak langsung

Pengaruh tidak langsung ini menjelaskan pengaruh dari motivasi kerja terhadap etos kerja melalui etika tanggung jawab sebagai variabel *intervening*. Adapun hasil pengaruh langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengaruh Tidak Langsung.

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistik	P values
Motivasi kerja (X) => etos kerja (Y) => etika tanggung jawab (Z)	0,406	0,400	0,076	5,332	0,000

Sumber: Olahan Data Primer (2026)

Tabel 6 menunjukkan pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap etos kerja melalui etika tanggung jawab memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,332 dan t_{tabel} sebesar 1,991 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H4 diterima. Artinya

motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja melalui etika tanggung jawab sebagai variabel intervening pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Mengenai Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Etika Tanggung Jawab Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi kerja, etos kerja dan tanggung jawab pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi masing-masing berada pada kategori sangat tinggi. Gambaran pertama mengenai variabel motivasi kerja yang berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 266. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sudah memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan karier yang lebih baik, memiliki jalur karir yang jelas, sehingga pegawai berambisi untuk memberikan kinerja terbaik, organisasi selalu menghargai setiap kinerja yang dilakukan oleh pegawai, serta tidak berupaya untuk menghindar dari tanggung jawab besar atau yang menantang. Menurut Adawiyah (2022), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Variabel berikutnya adalah etos kerja yang berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata 267. Hal ini dikarenakan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar dan waktu yang telah disepakati, serta bertanggung jawab atas semua keputusan dan tindakan yang diambil, serta siap menghadapi konsekuensinya. Selain itu, pegawai juga mampu memberikan ide-ide baru dan proaktif dalam menghadapi tantangan, serta menunjukkan kesungguhan dan loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi. Akibatnya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak sesuai target yang ditetapkan. Menurut Muhammad (2021), etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang dianggap sebagai nilai-nilai ideal tentang kerja yang timbul dari keyakinan baik dan benar dalam melakukan suatu pekerjaan. Etos kerja sangat dibutuhkan karena ia sangat berkaitan erat dengan kepuasan personal dalam bekerja dan juga produktivitas kerja. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakini.

Variabel etika tanggung jawab juga berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata 264. Hal ini berarti pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sudah memahami standar yang telah ditetapkan dan berupaya menjaga mutu organisasi, memiliki inisiatif untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan memecahkan masalah,

bertanggung jawab akan mengakui kesalahannya dan tidak mencoba menghindarinya, serta mampu mengelola waktu dengan menyelesaikan pekerjaan sebelum atau tepat waktu. Menurut Faizin dan Tarigan (2023), etika tanggung jawab sangat diperlukan oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, setiap karyawan perlu merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Hasil penelitian dan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap etos kerja pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,952 ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,991$) dan signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif, sehingga ketika motivasi meningkat, maka etos kerja juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan motivasi adalah daya dorong internal yang membangkitkan semangat, mengarahkan perilaku, dan meningkatkan komitmen untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan, yang secara langsung meningkatkan semangat kerja, produktivitas, kualitas, dan integritas dalam pelaksanaan tugas. Tanpa motivasi, pegawai cenderung kurang bersemangat, tidak efektif, dan mudah terpengaruh faktor eksternal, sehingga etos kerja rendah.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Somantri dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Pradana & Suddin, 2022). Hal ini dikarenakan motivasi merupakan suatu keadaan yang mengilhami atau menggiring seseorang untuk melakukan sesuatu atau melakukan tindakan-tindakan yang dilakukan dengan sengaja yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karena motivasi diartikan sebagai pendorong atau penggerak dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etika Tanggung Jawab Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika tanggung jawab pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dengan nilai t_{hitung} sebesar 20,500 ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,991$) dan signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Apabila motivasi kerja meningkat, maka etika tanggung jawab juga akan meningkat. Kondisi ini disebabkan motivasi bertindak sebagai daya penggerak internal dan eksternal yang memicu komitmen, kesadaran, dan kesungguhan individu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar moral perusahaan. Karyawan yang termotivasi

cenderung lebih etis karena mereka merasa memiliki tanggung jawab personal, bukan sekadar menggugurkan kewajiban. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kosali dan Nabila (2024) motivasi kerja berpengaruh terhadap rasa tanggung jawab sebagai salah satu bagian dari kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi bekerja, maka rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik semakin meningkat.

Pengaruh Etika Tanggung Jawab Terhadap Etos Kerja Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,991$ dan signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Akibatnya jika etika tanggung jawab meningkat, maka etos kerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan etika tanggung jawab membuat pegawai merasa wajib menyelesaikan pekerjaan dengan jujur dan efisien. Ini meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas secara keseluruhan. Selanjutnya tanggung jawab yang tinggi adalah komponen utama dari etos kerja. Ketika seorang pegawai merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, mereka akan menunjukkan etos kerja yang kuat, seperti disiplin, tidak menunda pekerjaan, dan bekerja keras.

Menurut Gunawan (2021), etika tanggung jawab sangat erat kaitannya dengan etos kerja. Etika tanggung jawab adalah salah satu elemen kunci dari etos kerja yang kuat, di mana individu yang memiliki etos kerja tinggi akan bertanggung jawab penuh atas tugas dan keputusan yang diambil. Etika tanggung jawab memperkuat etos kerja karena menciptakan karyawan yang berintegritas, berkomitmen, dan terarah pada hasil. Individu yang sadar tanggung jawab akan lebih disiplin, proaktif, dan fokus menyelesaikan tugas, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan dan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Melalui Etika Tanggung Jawab Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi berpengaruh terhadap etos kerja melalui etika tanggung jawab sebagai variabel *intervening* pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,991$ dan signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Hal ini dikarenakan motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang menanamkan kesadaran mental dan komitmen, yang kemudian diwujudkan dalam tindakan tanggung jawab profesional (Hidayat & Syofyan, 2023). Ketika pegawai termotivasi, mereka tidak hanya bekerja untuk menggugurkan kewajiban, tetapi menganggap pekerjaan sebagai aktualisasi diri dan amanah

yang harus diselesaikan dengan standar tinggi. Menurut Husnah (2022), motivasi berpengaruh signifikan terhadap etika tanggung jawab pegawai, karena pegawai yang memiliki motivasi kerja akan berupaya memperoleh prestasi kerja, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan selalu mencari inovasi baru. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku individu agar bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang lebih optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja dan etika tanggung jawab pada pegawai, sedangkan etika tanggung jawab berpengaruh terhadap etos kerja pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja melalui etika tanggung jawab pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Artinya etika tanggung jawab dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai.

Saran dari penelitian ini adalah diharapkan kepada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi agar terus meningkatkan semangat dan motivasi, etos kerja dan etika tanggung jawab dengan cara melakukan pengembangan diri, meningkatkan produktivitas dan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adawiyah, A. (2022). *Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Chakti Pustaka Indonesia.
- Eltantawy, R. A., Fox, G. L., & Guinipero, L. (2019). Supply management ethical responsibility: reputation and performance impacts. *Supply Chain Management: An International Journal*, 14(2), 99–109. <https://doi.org/10.1108/13598540910941966>
- Faizin, A., & Tarigan, N. M. R. (2023). Pengaruh Etika Kerja dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Budaya*, 3(1), 12–24. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i1.415>
- Gunawan, D. (2021). Analisis Tanggung Jawab dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Menara Ilmu*, XV(2), 12–18. <https://doi.org/10.31869/mi.v15i2.2591>
- Hidayat, R., & Syofyan, S. (2023). Etika Tanggung Jawab sebagai Mediasi antara Budaya Organisasi dan Etos Kerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 11(1), 88–97. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v11i1.5122>

- Husnah, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai di Balai Kota Makassar. *Jurnal CSR, Pendidikan, dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167. <https://doi.org/10.30872/lis.v3i2.2122>
- Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi dan Sosial*, 19(2), 162–177. <https://doi.org/10.62128/jiads.v19i2.91>
- Lubis, S. H. (2020). Aspek Etos Kerja dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>
- Megawati, & Ampauleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 231–242. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i3.6925>
- Muhammad, F. (2021). *Etos Kerja dan Modal Sosial dalam Perspektif Sosiologis*. Azka Pustaka.
- Pradana, A., & Suddin, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 445–452. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4215>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodelogi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Sawitri, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Yasunli Abadi Utama Plastik Plant 3. *Economics Learning Experience \& Social Thinking Education Journal*, 2(1), 84–95. <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/article/view/142>
- Somantri, I. F., Rohaeni, H., Maulia, I. R., & Jumawan. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT ASR. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1684–1694. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i3.2443>
- Vindiasari, Y. (2023). *Pentingnya Etos Kerja bagi Karyawan, Kunci Sukses Berkarier*. Ruang Kerja.