

# LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

## WORK ENVIRONMENT AND WORK ETHOS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION DEPARTMENT

\*Ira Septarini<sup>1</sup>, Siti Patimah<sup>2</sup>, Veni Devialesti<sup>3</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail : iraseptarini@gmail.com

### Abstrak

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dalam menjalankan roda organisasinya menemui masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien sehingga berdampak pada capaian kinerja instansi secara keseluruhan. Kondisi kinerja pegawai sebagaimana digambarkan di atas, diyakini sebagai dampak dari lemahnya lingkungan kerja dan etos kerja pegawai. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 31 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 58,2%. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 46,2%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 63,6%, sedangkan sisanya sebesar 36,4% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini

**Kata kunci:** lingkungan kerja, etos kerja, kinerja

### Abstract

The Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat in running its organizational wheels encounters problems related to employee performance, this is indicated by the lack of employee awareness in working influenceively and efficiently so that it has an impact on the overall performance of the agency. The condition of employee performance as described above is believed to be the impact of a weak work environment and employee work ethic. The formulation of the problem in this study is whether the work environment and work ethic affect employee performance, either partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine the influence of the work environment and work ethic on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of the work environment and work ethic either partially or simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 31 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of hypothesis testing indicate that the work environment partially has a positive influence on performance with a contribution of 58.2%. Work ethic has a positive influence on performance with a contribution of 46.2%. Simultaneous hypothesis testing shows that the influence of the work environment and work ethic together has a positive influence on performance with a contribution of 63.6%, while the remaining 36.4% is a variation of other variables outside this study.

**Keywords :** work environment, work ethic, performance

## PENDAHULUAN

Negara sebagai sebuah organisasi besar, memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan roda organisasinya. Salah satu pelaku organisasi ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Perubahan yang terjadi terus-menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap individu untuk mampu beradaptasi. Dunia kerja dalam segala bentuk menuntut adanya interaksi antara individu dengan lingkungan kerja itu sendiri. Interaksi ini dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerja sama, dan sinergi yang baik dalam lingkup organisasi tersebut. Tujuan utama dari terbentuknya koordinasi dan sinergi dalam lingkungan kerja adalah untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Dalam proses interaksi tersebut, masing-masing pekerja memiliki daya adaptasi yang berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan individual (individual differences). Setiap individu dalam organisasi dituntut untuk mampu berkontribusi kepada organisasinya.

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok maupun organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh

semua komponen serta unsur organisasi dan merupakan urusan semua orang dalam organisasi kerja sehingga mereka mampu mengatasi situasi perekonomian dan moneter di Indonesia.

Hal yang sama juga berlaku pada organisasi pemerintah. Para pegawainya dituntut untuk mampu bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja individu yang tinggi. Pada akhirnya seluruh kinerja yang baik ini akan berkontribusi bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya optimalisasi kinerja pegawai, salah satunya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai sehingga dicapai suatu hasil yang optimal.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan nilai-nilai yang menjadi daya dorong bagi pegawai. Dengan lingkungan kerja yang mendukung maka pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik, dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Ini menandakan bahwa pentingnya lingkungan kerja bagi pegawai sehingga dapat mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Fenomena yang terlihat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat Kondisi yaitu lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kondisi lingkungan non fisik masih belum ideal, hal ini

ditunjukkan dengan pola komunikasi yang berjalan masih sering menimbulkan kesalahan persepsi baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama bawahan. Selain itu kondisi lingkungan fisik juga masih belum ideal, seperti ketersediaan peralatan komputer dirasakan masih kurang dalam menunjang aktivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja, sebagai suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik. Etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedisiplinan yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Di samping lingkungan kerja, etos kerja juga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya juga dipengaruhi oleh etos kerja para pegawainya. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Penerapan etos kerja yang baik membuat pegawai bekerja dengan aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani namun

kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai ibadah.

Fenomena terkait etos kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dipandang masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Seringkali terjadi keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan administrasi, keterlambatan jadwal pelaksanaan pekerjaan atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu. Pelaksanaan pekerjaan sehari-hari hanya didasarkan pada kebiasaan yang membuat pegawai kurang kreatif dan inovatif sehingga sering membuat pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini tentu sangat berpengaruh pada capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dalam menjalankan roda organisasinya menemui masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien sehingga berdampak pada capaian kinerja instansi secara keseluruhan.

Sikap kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat masih belum dapat dikatakan maksimal. Terutama dalam hal pemanfaatan jam kerja yang belum efektif, yaitu tingkat kehadiran pegawai di kantor yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Pencapaian target sasaran yang ditetapkan menjadi kurang maksimal karena turut disebabkan oleh sikap pegawai yang kurang mampu memanfaatkan waktu kerja yang tersedia secara efektif.

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Nitisemito (2012:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Tohardi (2012:136-137), lingkungan kerja walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaanya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada

disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas organisasi secara umum.

### Pengertian Etos Kerja

Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah.

Menurut Chong dan Tai dalam Wirawan (2017:119) bahwa etos kerja sebagai mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.

Sinamo (2012:169) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedisiplinan yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode

moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Berdasarkan pengertian etos kerja di atas, maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka.

### **Pengertian Kinerja**

Rivai (2015: 28) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Soeprihanto (2013:14), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2015:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi kinerja mempunyai pengertian yang cukup luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan taktik manajemen yaitu suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dan motivasi yang kuat dari lingkungan kerja secara terus menerus. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Di satu sisi, penilaian kinerja merupakan tugas yang paling penting dan dibutuhkan untuk proses evaluasi, namun di sisi lain masih banyak manajer yang gagal menerapkan dengan baik.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya. Objek penelitian ini adalah lingkup permasalahan lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

Sugiyono (2013:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini



populasinya yaitu subjek yang diteliti adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat yang berjumlah 33 orang.

Menurut Sugiyono (2013:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mendukung penelitian ini, dalam hal penentuan sampel penulis merujuk pendapat Arikunto (2012: 114) yang menyatakan “apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka sampel dapat diambil dari keseluruhan populasi. Sedangkan jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil sampel sebesar 10% sampai dengan 25%. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil sampel dari keseluruhan pegawai setelah dikurangi 2 orang yaitu penulis dan pimpinan, jadi sebanyak 31 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi:

1. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja pegawai.
2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis/bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan perundang-undangan dan lain sebagainya.
3. Kuesioner/angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang ia ketahui.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model\		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.700	4.465		3.516
	X1	.648	.102	.757	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.648 dengan konstanta sebesar 15.700. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 15.700 + 0.648X_1$ , hal ini dapat dijelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja artinya apabila skor Lingkungan kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,648.

Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja yaitu 6,348 dengan konstanta 3,516, pada t tabel dengan db 31 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,696 karena t hitung > t tabel maka  $H_a$  diterima. Signifikasi variabel Lingkungan kerja adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat . Nilai R

*Square* sebesar 0.582 artinya sebesar 58,2% variasi perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Lingkungan kerja sedangkan sisanya 42,7% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja

Pengujian pengaruh Etos kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat digunakan uji statistic t ( uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. Hasil Pengujian Parsial variabel Etos kerja terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.003	4.629		4.970	.000
X2	.482	.106	.639	4.545	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Etos kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0.482 dengan konstanta sebesar 23.003. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 23.003 + 0.482X_2$ , hal ini berarti bahwa Etos kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja yang mana apabila skor Lingkungan kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,482.

Nilai t hitung untuk Etos kerja yaitu sebesar 4,545 dengan konstanta 4,970 pada t tabel dengan db 31 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,69 karena t hitung > t tabel maka Ha diterima. artinya Etos kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Nilai R Square sebesar 0.462 artinya sebesar 46,2% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Etos kerja) sedangkan sisanya 53,8% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja dan Etos kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja

Untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja dan Etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat digunakan uji statistic F (uji F) . Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Hasil Uji Simultan Pengaruh Lingkungan kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.575	2	68.787	20.070	.000
	Residual	99.394	28	3.427		
	Total	236.969	30			

a. Predictors: (Constant), X2,X1

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel di atas, dapat dilihat secara serempak Lingkungan kerja dan Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 20,070 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,305. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara serempak Lingkungan kerja dan Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

Nilai R Square sebesar 0.636 artinya sebesar 63,6% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu

dijelaskan oleh variabel bebas (Lingkungan kerja dan Etos kerja) sedangkan sisanya sebesar 36,4 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian yang dilakukan oleh Udayani (2017), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat, dengan kontribusi sebesar 58,2%, sisanya sebesar 41,8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.
2. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dengan kontribusi sebesar 46,2%, sisanya sebesar 53,8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.
3. Lingkungan kerja dan Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Variabel Lingkungan kerja dan Etos kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 63,6 % terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuisioner maka:

1. Hasil kuisioner variabel Lingkungan kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada butir

nomor 8, yaitu peralatan penunjang aktivitas kerja di kantor sudah sesuai dengan kebutuhan dan selalu dalam kondisi siap pakai. Oleh karena itu dalam penyusunan Anggaran Belanja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat di masa yang akan datang dapat lebih terfokus kepada pengadaan peralatan penunjang kerja. Hal ini perlu diperhatikan, sebab kelengkapan peralatan kerja sangat menentukan efektivitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap optimalisasi kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2. Hasil kuisioner variabel Etos kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada butir nomor 3 yaitu saya memiliki integritas yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi karena menganggapnya sebagai panggilan nurani. Oleh karena itu, upaya menumbuhkembangkan etos kerja yang tinggi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat perlu dituangkan di dalam pakta integritas kepada seluruh lapisan pegawai. Hal ini dimaksudkan agar pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam menampilkan sikap kerja yang ideal dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan maksimal.
3. Hasil kuisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada butir nomor 2, yaitu saya selalu mampu memenuhi target sasaran kinerja yang ditetapkan sesuai rencana. Oleh karena itu upaya mendorong pegawai untuk selalu mampu mencapai sasaran kinerja sesuai dengan target yang



ditetapkan perlu dibarengi dengan penerapan reward and punishment, yaitu memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu melampaui target yang ditetapkan dan sebaliknya menjatuhkan sanksi tegas terhadap pegawai yang menampilkan kinerja di bawah standar. Selain itu penetapan target perlu dilakukan secara cermat dan tepat dengan memperhitungkan segala faktor yang berpotensi mempengaruhi pencapaiannya, baik dari sisi internal maupun eksternal organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2021. Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif. Program Studi Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- Anoraga, Panji. 2012. Psikologi Kerja Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Cascio, W. F. 2012. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work. Life, Profits. (Alih bahasa Hasan Sadeli). Jakarta: .PT. Gunung Agung.
- Dolonseda, Herman Philips. Watung, Sjeddie R. Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal LPPM STIA Said Perintah Volume 1, No. 2, September 2020
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, Frans Mardi. 2013. Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani. Bandung: Mizan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2012. Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Octarina, Arischa. 2013. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Journal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Manajemen S-1. Vol. 1 No. 1. (2013).
- Ritonga, Sinar. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Repository Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan, Sumatera Utara, Indonesia. 2018.
- Rivai, Veithzal, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajagrafindo.

- Robbins, S.P. 2013. Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia), PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saleha, Saleha. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen H. 2012. Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global, Ed 1, Jakarta, Institut Darma Mahardika.
- Soeprihanto, John. 2013. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CY Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad 2012, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Mandar Maju.
- Udayani, Putu. Susila, Gede Putu Agus Jana. Bagia, I Wayan. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia Vol 7, No 1 (2017).
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Wirawan. 2017. Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yantika, Yuli. Herlambang, Toni. Rozzaid, Yusron. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Universitas Muhammadiyah Jember Vol 4, No 2 (2018).