



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor BKAD Kecamatan Pelepat Desa Dwi Karya Bakti Lintas Jaya Tahun 2022

Kelik Purwanto^{1✉}, Reynisa Eka Putri Lubis², Mayroza Wiska³

Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum Dan Ekonomi Bisnis, Universitas Dharmas
Indonesia

Email: klkpurwanto@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini mengambil objek pada Kantor BKAD Kecamatan Pelepat terletak di Jl. Pendidikan Dusun Dwi Karya Bakti ini merupakan organisasi yang bergerak dibidang simpan pinjam perempuan (SPP) berdiri pada tanggal 14 Desember 2007 pada saat PNPM PPK pase II yang ditetapkan pada saat musyawarah antar desa penetapan usulan yang dilakukan secara foting yang dihadiri oleh seluruh tim enam dari masing – masing desa. Maka rumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh dari kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa seperti apa pengaruh yang ditimbulkan oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 53 responden dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan jenis sensus/ sampling total. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji t dan uji f diperoleh hasil bahwa kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan secara persial dan simultan terhadap etos kerja (Y). Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai kepemimpinan ($5,596 > 2,00$) dengan tingkat signifikan ($0,000 > 0,05$), t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai motivasi ($2,200 > 2,00$) dengan tingkat signifikan ($0,033 > 0,05$), t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai lingkungan kerja ($2,836 > 2,00$) dengan tingkat signifikan ($0,007 > 0,05$). Dari hasil uji f diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan cara membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} karena nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} ($92,887 > 2,79$). Nilai f_{hitung} 92,887 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,005$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Nilai Adjust R square sebesar 0.841 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja sebesar 0.841

yang artinya bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja sebesar 84,1% sedangkan 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja*

Abstract

This study took the object at the Pelepat District BKAD Office located on Jl. Dusun Dwi Karya Bakti Education is an organization engaged in the field of women's savings and loans (SPP) which was established on December 14, 2007 at the time of PNPM PPK phase II which was determined during an inter-village deliberation for the determination of proposals which was carried out in a photocopying which was attended by the entire team of six from each - each village. So the formulation of the problem is how the influence of leadership, motivation, and work environment on the work ethic of employees. The purpose of this study is to find out and analyze what kind of influence is caused by leadership, motivation, and work environment on the work ethic of employees. The sample of this study was 53 respondents with non-probability sampling technique with the type of census/total sampling. The method used is quantitative by distributing questionnaires. The results of this study indicate that based on the t test and f test, it is found that leadership (X1), motivation (X2), and work environment (X3) have a significant partial and simultaneous effect on work ethic (Y). From the results of the t test, t_{hitung} is greater than t_{tabel} with a leadership value ($5,596 > 2.00$) with a significant level ($0.000 > 0.05$), t_{hitung} is greater than t_{tabel} with a motivation value ($2,200 > 2.00$) with a significant level ($0.033 > 0.05$), t_{hitung} is greater than t_{tabel} with the value of work environment ($2.836 > 2.00$) with a significant level ($0.007 > 0.05$). From the results of the f test, it is found that leadership, motivation, and work environment have a significant effect by comparing the value of f_{hitung} with f_{tabel} because the value of f_{hitung} is greater than the value of f_{tabel} ($92.887 > 2.79$). The f value is 92.887 with a significant level ($0.000 < 0.005$). Then it is obtained that H_0 is rejected and H_4 is accepted, which means that this is done jointly between leadership, motivation, and the work environment has a significant effect on work ethic. The value of Adjust R square is 0.841, this shows that the contribution of leadership, motivation, and work environment variables to work ethic is 0.841 which means that leadership, motivation, and work environment to work ethic are 84.1% while 15.9% is influenced by factors other.

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Environment, Work Ethic.*

PENDAHULUAN

Sebuah instansi pada hakekatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapai organisasi yang baik tidak dapat dilepaskan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh etos kerja yang tinggi.

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki

oleh setiap lini organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada etos kerja anggotanya.

Hal ini sesuai dengan tugas pemimpin yaitu mendorong bekerja sama antara secara sukarela diantara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Perasaan pemimpin dalam hubungan dengan karyawan merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi sikap karyawan. Seorang pemimpin juga harus menerapkan iklim hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota organisasi.

Faktor kepemimpinan berhubungan dengan kepemimpinan seorang pimpinan yang memiliki karakter tertentu saat memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat menyenangkan seorang atau tidak, dan hal ini dapat memengaruhi etos kerja karyawannya. Jadi semakin baik kepemimpinannya maka etos kerja karyawan juga akan meningkat. Karena perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingginya semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga mempengaruhi semangat dan tingginya tanggung jawab dari bawahan.

Faktor motivasi juga dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Karena motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai etos kerja yang tinggi.

Motivasi mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah proses psikologis yang memberikan kekuatan kepada seseorang untuk berperilaku atau untuk bertindak ke arah pencapaian tujuan. Jadi semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Karena dengan motivasi yang tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga mereka bekerja dengan optimal dan mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya lingkungan yang memadai maka akan mendukung etos kerja dari karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, system manajemen, tujuan perusahaan, organisasi, tujuan perusahaan, system insentif, kebijaksanaan personalia, dan ukuran perusahaan. Lingkungan kerja berarti situasi

keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh.

Etos kerja yang baik mungkin saja dapat dimiliki oleh seorang karyawan dengan dorongan dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Namun peran organisasi dalam mendesain lingkungan kerja dapat pula turut mempengaruhi karyawan yang akan mendukung terciptanya etos kerja yang positif hingga menjadi loyal pada organisasi. Etos kerja dapat terbentuk apabila keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal.

Etos kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang-bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dalam waktu yang singkat. Disamping itu dengan adanya etos kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti saat berkunjung ke kantor BKAD kecamatan pelepat masalahnya adalah pemimpin belum dapat melakukan pengoptimalan potensi kantor yang efektif kepada karyawan untuk lebih meningkatkan etos kerja karyawan. Hal ini ditandai dengan pemimpin kurang tegas dalam memberikan arahan kepada karyawan sehingga karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikannya, dan juga kurang aktif dalam menyelesaikan tugasnya dikarenakan karyawan menunggu perintah atau tugas dari pemimpin, kerja sama dan komunikasi yang kurang baik ditandai dengan antara sesama karyawan dan staff di kantor, kurangnya komunikasi sehingga tidak jarang juga terjadi miskomunikasi antar karyawan yang menyebabkan kesalahpahaman.

Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kepemimpinan yang terjadi terhadap etos kerja karyawan karena hal itu bisa meningkatkan efektivitas dan keefisienan dalam bekerja. Hal ini menjadi salah satu yang belum mampu dibangun antar sesama karyawan maupun pemimpin dengan alasan utama adanya pergantian pemimpin di kantor BKAD kecamatan pelepat dan karyawannya yang belum terlalu mengenal pemimpin barunya. Motivasi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam menumbuhkan rasa dalam melakukan pekerjaan

karena motivasi yang di berikan oleh pemimpin akan sangat berpengaruh bagi semangat para karyawan dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan yang di lakukan oleh peneliti banyaknya karyawan yang keluar pada saat jam kerja dengan urusan yang berada di luar pekerjaannya, ada juga karyawan yang mengobrol dan duduk bersama dengan waktu yang cukup lamasaat jam kerja, padahal saat peneliti berkunjung ke kantor pemimpin baru sebelum memulai bekerja salalu mengadakan apel pagi dengan memeberikan pengarahan kapada karyawan. Hanya saja sepertinya para karyawan yang belum bisa mengikuti aturan baru dari pemimpin yang sekarang.

Dari hal ini pemimpin dapat mengevaluasi karyawan sebagai upaya motivasi dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pemimpin juga dapat mengontrol perilaku karyawan agar etos kerja semakin meningkat dan mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi yang diberikan bisa berupa pengarahan yang menginspirasi kepada karyawan untuk lebih giat dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Selain dari faktor kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja juga berpengaruh dalam menjalankan pekerjaan setiap hari, karena ini menjadi tolak ukur dalam kenyamanan bekerja. Dari hasil pengamatan yang di lakukan peneliti pada tanggal 17 mei 2022 saat berkunjung ke kantor BKAD Kecamatan Pelepat, peneliti mendapati bahwa lingkungan bekerja untuk karyawan nya bisa di katakan kurang nyaman dalam bekerja, hal ini bisa di lihat dari ruangan kerja yang terlalu padat, sirkulasi udara yang kurang memadai, cuaca yang panas dan seharusnya di dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mudah menimbulkan stress, dan juga sulit konsentrasi serta menurunnya semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang fasilitas nya kurang memadai ditandai dengan hanya satu komputer yang dimiliki dan digunakan untuk bekerja, di setiap ruangan ada yang memiliki AC dan tidak memiliki AC hanya satu kipas angin saja gedung yang terbilang kecil dengan beberapa ruangan di isi oleh beberapa orang perdevisi/ bagian sehingga bisa dibilang kurang nyaman. Menurut Netisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari permasalahan yang ada di atas peneliti menyimpulkan bahwa pemecahan masalah terhadap tugas pemimpin yaitu mendorong untuk bekerja secara sukarela diantara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Perasaan pemimpin dalam hubungan dengan karyawan merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi sikap karyawan.

Seorang pemimpin juga harus menerapkan iklim hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota organisasi. Dan juga memberikan motivasi yang menjadi kan semangat bagi karyawan yang bekerja serta lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dalam

bekerja sehingga tercapainya semangat serta meningkatnya etos kerja dari setiap individu dan kelompok organisasi dalam mencapai tujuan berorganisasi.

Motivasi yang diberikan oleh pemimpin memang sangat diperlukan karena dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa pemimpin mereka peduli terhadap hasil kerja dan semangat kerja karyawannya. Lingkungan kerja juga mempengaruhi suatu hasil pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, karena lingkungan kerja yang memadai dan nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja dan juga dapat memberikan semangat untuk meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor BKAD Kecamatan Pelepat Dwi Karya Bakti Lintas Jaya Tahun 2022"

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan kantor BKAD kecamatan pelepat dwi karya bakti lintas jaya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PNPM kecamatan Pelepat yaitu 53 orang. Menurut Sugiyono (2018:140) sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Adapun yang dapat dijadikan sampel adalah seluruh karyawan kantor BKAD berjumlah 53 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji normalita, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, uji hipotesis, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Keterkaitan Variabel Kepemimpinan Terhadap Etos kerja

Terlihat Sig $0,000 > 0,05$ dan nilai t-hitung $5,596 > t\text{-tabel } 2,00$ dimana sig lebih besar dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel maka ini menunjukkan variabel bebas kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat etos kerja. Dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,000 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y).

Artinya, semakin tinggi dan meningkatnya kepemimpinan yang diterapkan oleh kantor BKAD akan semakin meningkatnya etos kerja karyawan dan sebaliknya jika kepemimpinan yang dalam kantor BKAD menurun maka etos kerja karyawan akan ikut menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti, Mohammad Ramadona (2019), Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan pada PT Pilar Adhi Pratama. Hal ini dibuktikan dengan besarnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 yaitu $5,013 > 2,015$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Virdayana Dwi Andini (2021), Berdasarkan hasil uji t variabel independen Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,019 < 2,042$), maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan. Lingkungan, diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,839 < 2,042$) maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan. Kualitas Sumber Daya Manusia, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,578 > 2,042$) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan. Sementara berdasarkan hasil uji F variabel dependen Etos Kerja Karyawan, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,075 > 2,92$) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara bersama-sama/simultan terhadap Etos Kerja Islami Karyawan pada SunCity Mall Madiun.

A. Analisis Keterkaitan Variabel Motivasi Terhadap Etos Kerja

Terlihat Sig $0,033 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,200 > t_{tabel} 2,00$ dimana sig lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka ini menunjukkan variabel bebas motivasiberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat etos kerja. Dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,033 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y).

Artinya, semakin ditingkatkan nya motivasi yang diberikan oleh kantor BKAD kepada karyawan maka semakin meningkat pula etos kerja karyawan dan sebaiknya jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak ada peningkatan maka etos kerja karyawan akan ikut tidak mengalami peningkatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Septianingsih, Mohd. Ario Wahdi Elsy & Putri Nuraini (2020), Hasil penelitian terhadap 30 orang sampel responden yang terdiri dari 11 orang laki laki dan 19 orang perempuan dengan rentang usia berusia 20–30 berjumlah 8 orang sedangkan rentang usia 31–40 berjumlah 17 orang. Dan rentang usia 41–50 hanya berjumlah 5 orang Pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja Islami di Universitas Muhammadiyah Riau hasilnya berpengaruh sangat signifikan hal ini dibuktikan dengan

beberapa Motivasi yang telah dijalankan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki Etos Kerja Islami Yang terukur berdasarkan nilai keislaman diantaranya adalah, kejujuran, bertanggung jawabm disiplin, gigih serta mengharap ridho Allah SWT atas pekerjaan yang dilakukan.

B. Analisis Keterkaitan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Terlihat Sig $0,007 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,836 > t_{tabel} 2,00$ dimana sig lebih besar dari $0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka ini menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat etos kerja. Dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,007 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y).

Artinya, dengan di tingkatkannya lingkungan kerja yang ada pada kantor BKAD maka etos kerja karyawan akan ikut meningkat dan begitupun sebaiknya jika lingkungan kerja di kantor BKAD tidak mengalami peningkatan maka etos kerja akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agnes Pretty Rachel (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang Dari hasil penelitian ini, adapun hal yang dapat penulis simpulkan dari beberapa pembahasan tersebut, dan kesimpulannya adalah sebagai berikut : a. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan yang sangat rendah antara 1. Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Etos Kerja (Y) di PT. Mega Mustika Gemilang, yaitu sebesar 16,16%. b. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan yang sangat rendah antara Rekan Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja (Y) di PT. Mega Mustika Gemilang, yaitu sebesar 10,17%. c. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan kuat antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Rekan Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y) di PT. Mega Mustika Gemilang pada saat pandemi dengan kontribusi sebesar 0,561 atau 56,1% dan sisanya terdapat pengaruh faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu sebesar 43,9%.

C. Analisis Keterkaitan Antara Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Secara dari tabel 4.18 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} karena nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} ($92,877 > 2,79$). Nilai $f_{92,877}$ dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan kantor BKAD kecamatan Pelapat.

Artinya Semakin tinggi kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh kantor BKAD maka semakin menunjukkan peningkatan terhadap etos kerja

karyawannya dan sebaliknya jika tidak adanya peningkatan maka etos kerja karyawan akan ikut menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frischa Dwi Suryani (2020) lingkungan kerja membawa pengaruh positif terhadap etos kerja di kantor cabang Bank Bukopin Syariah Surabaya. Sementara hasil dari R² sebesar 67,4% artinya seluruh variabel berperan besar pada etos kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Lisna, Syahrudin, Muhammad Fachmi (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel ($0,107 < 1,995$) dan nilai P yang lebih besar dari α ($0,95 > 0,05$).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada karyawan kantor BKAD kecamatan pelepat. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel kepemimpinan terlihat t-hitung 5,596 dan t-tabel 2,00 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,596 > 2,00$) ini menunjukkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu etos kerja. Dan tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,000 > 0,05$) ini menunjukkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu etos kerja. Maka dapat diperoleh H₀ ditolak H₁ diterima artinya kepemimpinan (X₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan kantor BKAD kecamatan pelepat. 2) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada karyawan kantor BKAD kecamatan pelepat. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel motivasi terlihat t-hitung 2,200 dan t-tabel 2,00 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,200 > 2,00$) ini menunjukkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu etos kerja. Dan tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,033 > 0,05$) ini menunjukkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu etos kerja. Maka dapat diperoleh H₀ ditolak H₂ diterima artinya motivasi (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan kantor BKAD kecamatan pelepat. 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada karyawan kantor BKAD kecamatan pelepat. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel lingkungan kerja terlihat t-hitung 2,836 dan t-tabel 2,00 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,836 > 2,00$) ini menunjukkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

yaitu etos kerja. Dan tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,007 > 0,05$) ini menunjukan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu etos kerja. Maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_3 diterima artinya lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan kantor BKAD kecamatan pelepat. 4) Secara simultan dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai nilai F hitung dengan F tabel karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($92,877 > 2,79$). Nilai F 92,877 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan kantor BKAD kecamatan pelepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Virdayana Dwi. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Suncity Mall Madiun."
- Asriyanto, Nur Abib. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang.*
- Choustika, Nur. 2020. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal."
- Damanik, Dini, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, and Fitria Halim. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar." 4(2).
- Desianty, Sovyia. 2005. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang." *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* 2(1): 69–84. <http://eprints.undip.ac.id/14970/>.
- Dwi Astuti, Anastavia. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Matahari Departement Store, Tbk).*
- Edison, Dr. Emron, Dr. Yohny Anwar, and Dr. Imas Komariah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi.* Alfabeta.
- Gustinsia, Vietriana, Ridwan Nurazi, and Syamsul Bachri. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup." *Africa's potential for the ecological intensification of agriculture* 53(9): 1689–99.
- H. Teman Koesmono. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 9(1): pp.30-40. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16633>.

- Hadiansyah, Andri, and Rini Purnamasari Yanwar. 2017. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE." *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora* 3(2): 150.
- Hartati, Yenni, Sri Langgeng Ratnasari, and Ervin Nora Susanti. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka." *Dimensi* 9(2): 294–306.
- HendraWidodo, Bobby, and Febsri Susanti. 2018. "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang)." *Jurnal Ekonomi*. 13.
- Hartina. 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Gowa."
- Muhzinat, Zumrotul. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal."
- Maya Sari, Fajar. 2013. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto." *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* 9(2).
- Mudayana, Fansyuri Ilham, and Sri Suryoko. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip* 5(1): 196–205.
- Mulia, Rizki Afri, and Nika Saputra. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang." *JIEE: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi EISSN*: 01(1): 1–24.
- Nugroho, Bagus. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Madubaru PG/PS Madukismo*.
- Oktavianus. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah."
- Permono, Nanang. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Yudha Salatiga."