

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PETUGAS KEBERSIHAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
(DLH) KOTA PAREPARE**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



***School Of Business***

**Oleh :**

**MAISARAH BASHIR  
2019.MM.1.2162**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PETUGAS KEBERSIHAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
(DLH) KOTA PAREPARE**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**MAISARAH BASHIR  
2019.MM.1.2162**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMAN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PETUGAS KEBERSIHAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
(DLH) KOTA PAREPARE**

Oleh :

**MAISARAH BASHIR**  
**2019.MM.1.2162**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 26 Mei 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

**Komisi Pembimbing**

**Ketua,**

**Anggota,**

**NOBEL  
INDONESIA**

**Dr. Muhammad Idris, SE., M. Si**

**Dr. Maryadi, SE., M. M**

*School Of Business*

**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**

**Dr. Maryadi, S.E., M.M**

**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA**

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

*PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PETUGAS KEBERSIHAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KOTA PAREPARE*

Nama Mahasiswa : Maisarah Bashir  
NIM : 2019.MM.1.2162  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Muhammad Idris, SE., M. Si  
Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M.M

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Asri, S. Pd., M. Pd  
Dosen Penguji 2 : Dr. Haerannah Alwany, SE., M.M  
Tanggal Ujian : 26 Mei 2021  
SK Penguji Nomor : 014/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 25 Ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Mahasiswa,



**MAISARAH BASHIR**  
NIM : 2019.MM.1.2162

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “*Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare*”.

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S2) di Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar. Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberi kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak **Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M**, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.** Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak **Dr. Muhammad Idris, SE., M. Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak **Dr. Maryadi, SE., M.M** selaku Anggota Komisi Pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.

5. Bapak **Dr. Asri, S. Pd., M. Pd** selaku Dosen Penguji I dan Ibu **Dr. Haeranah Alwany, SE., M.M** selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
7. Teristimewa untuk Orang Tua dan Keluarga tercinta yang telah memberikan doa, motivasi serta dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga, dan
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta junior dan senior Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen di sekolah maupun di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca. Amin yaa rabbal alamin.

Makassar, Mei 2021

Penulis

**MAISARAH BASHIR**

## ABSTRAK

**Maisarah Bashir. 2021.** *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare*, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan instrument penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare yang berjumlah 388 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Peneliti mengambil sampel penelitian dengan menggunakan random sampling sebanyak 40 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 39,194 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,85. Sehingga menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu secara simultan etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare. Dari uraian uji t dengan ketiga variabel independen secara parsial etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa diantara etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

**Kata kunci:** Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja





## ABSTRACT

**Maisarah Bashir. 2021.** *The Effect of Work Ethic, Work Discipline and Work Environment on the Work Motivation of Cleaning Officers at the Environmental Service (DLH) of Parepare City, supervised by Muhammad Idris and Maryadi.*

*This study aims to determine and analyze the effect of work ethic, work discipline and work environment partially and simultaneously on the work motivation of the janitor at the Environmental Service Office (DLH) of Parepare City.*

*The type of research used is quantitative research. The data collection technique used is by using research instruments. The population in this study were all janitors at the Environmental Service (DLH) of Parepare City, amounting to 388 people. The sample is part or representative of the population to be studied. Researchers took research samples using random sampling as many as 40 people.*

*The results of this study indicate that the results of the  $F$  test or simultaneous testing show that the  $F_{count}$  value is 39.194 and  $F_{table}$  is 2.85. So it shows that  $F_{count} > F_{table}$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . These results indicate that the independent variables simultaneously work ethic, work discipline and work environment have a significant influence on the work motivation of janitors at the Environmental Service (DLH) of Parepare City. From the description of the  $F$  test with the three independent variables partially work ethic, work discipline and work environment have a significant influence on the work motivation of janitors at the Environmental Service (DLH) of Parepare City. In this study, it was found that among work ethic, work discipline and work environment, work discipline variable is the variable that has the most dominant influence on the work motivation of janitors at the Environmental Service (DLH) of Parepare City.*

**Keywords:** *Work Ethic, Work Discipline, Work Environment and Work Motivation*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....	iii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	10
2.2. Etos Kerja.....	15
2.2.1. Pengertian Etos Kerja.....	15
2.2.2. Aspek-aspek Etos Kerja .....	16
2.2.3. Faktor-faktor Etos Kerja .....	17
2.2.4. Indikator Etos Kerja .....	18
2.2.5. Dimensi Etos Kerja .....	19
2.3. Disiplin Kerja.....	20

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.3.3. Indikator Disiplin Kerja .....	23
2.3.4. Aspek-aspek Disiplin Kerja .....	24
2.3.5. Ciri-ciri Disiplin Kerja .....	25
2.3.6. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	26
2.4. Lingkungan Kerja.....	26
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	26
2.4.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	27
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	29
2.4.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja .....	30
2.4.5. Manfaat Lingkungan Kerja .....	31
2.5. Motivasi Kerja.....	31
2.5.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	31
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	33
2.5.3. Tujuan Motivasi .....	33
2.5.4. Indikator Motivasi Kerja .....	34
2.5.5. Jenis-Jenis Motivasi .....	35
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1. Kerangka Konseptual .....	37
3.2. Hipotesis Penelitian.....	40
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	40
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Jenis Penelitian.....	46
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
4.3. Skala Pengukuran.....	46
4.4. Populasi dan Sampel .....	47

4.5.	Jenis dan Sumber Data .....	47
4.5.1.	Jenis Data .....	47
4.5.2.	Sumber Data .....	47
4.6.	Metode Analisis Data .....	47
4.7.	Teknik Pengumpulan Data .....	49
4.8.	Teknik Analisis Data .....	49
4.8.1.	Uji Validitas .....	49
4.8.2.	Uji Reliabilitas .....	49
4.8.3.	Regresi Linier Berganda .....	49
4.9.	Uji Asumsi Klasik .....	50
4.9.1.	Uji Multikolinearitas .....	50
4.9.2.	Uji Heterokedastisitas .....	50
4.9.3.	Uji Normalitas .....	51
4.10.	Uji Hipotesis .....	51
4.10.1.	Uji F .....	51
4.10.2.	Uji T .....	52

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1.	Hasil Penelitian .....	53
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
5.1.2.	Identitas Responden .....	58
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
5.1.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	71
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik .....	74
5.1.6.	Uji Hipotesis .....	76
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	82
5.2.1.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di DLH Kota Parepare .....	82

5.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di DLH Kota Parepare .....	83
5.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di DLH Kota Parepare .....	85
5.2.4. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di DLH Kota Parepare .....	86
5.2.5. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di DLH Kota Parepare .....	87

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan .....	89
6.2. Saran.....	90
6.3. Keterbatasan Penelitian.....	90

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin .....	58
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Umur .....	59
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....	59
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Etos Kerja.....	60
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Kerja.....	68
Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja .....	72
Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	72
Tabel 5.10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 5.11. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	73
Tabel 5.12. Hasil Uji Reliabilitas .....	73
Tabel 5.13. Hasil Uji Multikolinieritas .....	75
Tabel 5.14. Hasil Uji T (Uji Parsial) .....	77
Tabel 5.15. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	79
Tabel 5.16. Hasil Uji Beta.....	79
Tabel 5.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	80
Tabel 5.18. Hasil Analisis Determinasi.....	81

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	39
Gambar 5.1. Struktur Organisasi.....	57
Gambar 5.2. Uji Normalitas .....	74
Gambar 5.3. Uji Heterokedastisitas.....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6. Uji Hipotesis



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Menurut Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dalam sebuah organisasi, tentunya ada seorang pemimpin. Pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama.

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarah daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Menurut Robbins (2006) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan. Sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Rivai (2005) mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Untuk mewujudkan motivasi kerja pada pegawai yang tinggi tentunya bukan merupakan usaha yang mudah. Ada beberapa faktor yang diperlukan untuk memotivasi pegawai diantaranya etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Etos kerja menurut Dodi, dkk (2013) merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Menurut Fadillah (2010) etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan.

Sukardewi (2013) mengemukakan bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Tasmara (2002) etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

Selain etos kerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong motivasi kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Menurut Rivai (2006) kedisiplinan merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit untuk organisasi mencapai hasil yang optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Rivai (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2018) yaitu pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan pendapat Suhardjo (2013), namun rendahnya nilai koefisien determinasi (34,9%) menunjukkan masih ada faktor-faktor lain yang dapat menjelaskan motivasi kerja.

Selanjutnya, Angrainy, Darsono dan Putra melakukan penelitian dengan menggunakan salah satu variabel yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi

kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja BKPP Aceh. Nilai estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin kerjaterhadap motivasi kerja menunjukkan nilai CR sebesar 5,818 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 5,818 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahim, Syech dan Zahari (2017) juga melakukan penelitian dengan salah satu variabel menggunakan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, diketahui bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama).

Kemudian, Istiqomah dan Suhartini (2015) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi Kerja pegawai DPKY, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa diperoleh nilai probabilitas F-hitung (0,000) < Level of Significant (0,05). Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Binarsih dll. (2013) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai.

Dari uraian penelitian terdahulu yang disebut diatas, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja

pegawai. Namun, dalam penelitian ini peneliti tidak hanya menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan. Variabel etos kerja ditambahkan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare berkepentingan melakukan penilaian terhadap motivasi kerja pegawainya. Berdasarkan pengamatan peneliti, motivasi kerja petugas kebersihan tampaknya masih belum optimal. Secara kuantitasnya yaitu masih banyaknya petugas kebersihan yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai target yang telah ditentukan dan tidak sesuai dengan yang direncanakan. Dari sisi kualitas dalam penelitian di lapangan masih ada hasil pekerjaan petugas kebersihan tidak sesuai dengan harapan pimpinan. Etos kerja petugas kebersihan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare masih belum optimal. Hal itu disebabkan karena rutinitas petugas kebersihan tidak sesuai prosedur dan tidak profesional tanpa dimodali pula dengan pelatihan. Selanjutnya adalah gaji/upah yang didapatkan oleh petugas kebersihan belum sesuai dengan UMR yang ada. Hal ini diasumsikan akan berdampak terhadap kedisiplinan petugas kebersihan.

Beberapa petugas kebersihan yang merasa tidak adil mengabaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian, upah atau gaji yang di terima kurang sesuai dengan beban kerja sehingga beberapa petugas kebersihan tidak terdorong untuk meningkatkan pekerjaannya dan menjadi kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Selanjutnya, kurangnya fasilitas pendukung yang tidak proporsional dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Adanya intervensi politik dalam

lingkungan tersebut sehingga beberapa petugas dalam menjalankan tugasnya bersikap kurang disiplin dan melakukan semaunya.

Dengan hal tersebut diharapkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare dapat mendukung dan menunjang keperluan yang dibutuhkan oleh petugas kebersihan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Petugas kebersihan pula diharapkan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja agar terciptanya keadilan untuk semua pegawai serta meningkatnya kinerja terhadap Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare ?
2. Apakah etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare ?
3. Variabel manakah berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan:

1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.
2. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.
3. Untuk menganalisis variabel mana berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin organisasi dalam meningkatkan motivasi pegawai maupun organisasi.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan untuk pemberian solusi bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja dan motivasi pegawainya.
  - c. Memberi manfaat bagi penulis selaku aparat sipil Negara dan dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stakeholder* yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia dan kualitas kerjanya.



## 2. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan penelitian-penelitian di masa mendatang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Istiqomah Munawaroh. 2018. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Provinsi Sumatera Selatan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah disain asosiatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), variabel terikat, yaitu Kinerja ( $Z$ ) dan variabel intervening Motivasi Kerja ( $Y$ ). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 257 pegawai. Berdasarkan perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 72 pegawai yang diambil secara cluster sampling. Selanjutnya model analisis yang digunakan adalah persamaan jalur (path). Adapun hasil dalam penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, dan T. Roli Ilhamsyah Putra. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh dengan objek penelitian fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan prestasi kerja pegawai dengan jumlah responden penelitian sebanyak 155 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai BKPP Aceh sudah berjalan dengan baik, hasil penelitian membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, kemudian terdapat pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawainya.
3. Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode

penelitian survey dengan membuat angket. Tingkat eksplanasi (level of explanation) penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis jalur (path analysis). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan jumlah 65 orang pegawai. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang pegawai. Adapun hasil dalam penelitian tersebut adalah (1) Lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam kondisi yang cukup baik. (2) Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama). (3) Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, diketahui bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama). (4) Lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama melalui motivasi kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

4. Siti Noer Istiqomah dan Suhartini. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Yogyakarta dengan jumlah total 216 orang. Jumlah sampel 68 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratified random sampling. Pengujian hipotesis menggunakan t-test, F, Independent Sample t-test dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan dari DPKY baik secara parsial maupun secara simultan, (2) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan DPKY, baik secara parsial maupun secara simultan, (3) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DPKY, (4) Ada perbedaan dalam kinerja tetapi tidak signifikan antara karyawan dengan status PNS dan status non-PNS ; dan (5) Pengaruh langsung (disiplin dan iklim komunikasi ke kinerja) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja).
5. Moh. Mujib Khoiri. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 pegawai perpustakaan di

Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dan keseluruhan populasi dijadikan responden penelitian, yang meliputi pegawai biasa dan pustakawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dan instrumen yang digunakan adalah angket tertutup. Untuk validitas data menggunakan validitas konstruk. Selanjutnya reliabilitas data menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Adapun uji prasyarat menggunakan uji linieritas. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis diskriptif. Selanjutnya untuk uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kondisi lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 83,4%. (2) Motivasi kerja pegawai perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 81,3%. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dengan sumbangan sebesar 21,1%. Hal tersebut berarti 78,9% motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **2.2. Etos Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Etos Kerja**

Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang pegawai akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Menurut Sinamo (2005:2) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Mulyadi (2008) berpendapat bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat.

Etos dipahami sebagai norma-norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang, dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan sesuatu kegiatan atau aktivitas, kerja merupakan aktifitas seseorang yang mengandung tiga aspek, yaitu: motivasi yang elandasi, niat, sengaja dan terencana, dan punya tujuan.

Siregar (2000) mengemukakan bahwa etos kerja seseorang memiliki kaitan yang erat dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian *intenal being* menetapkan

respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang.

Etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal. Etos kerja sangat berhubungan dengan kinerja, apabila kinerja yang dimiliki seseorang baik maka etos kerjanya pun baik. Hal ini karena kinerja menjadi satu kesatuan dengan sikap kerja. Suatu sikap kerja yang sesuai dengan kebiasaan baik dan perilaku baik maka pekerjaa dapat berjalan dengan lancer.

### **2.2.2. Aspek-aspek Etos Kerja**

Tasmara (2002) mendefinisikan etos kerja kedalam empat aspek antara lain:

#### **1. Menghargai Waktu**

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktifitasnya.

#### **2. Tangguh dan Pantang Menyerah**

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.



### 3. Keinginan Untuk Mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukka ketergantungan pada pihak lain.

### 4. Penyesuaian Diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan pimpinan dan pegawai, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

#### **2.2.3. Faktor-faktor Etos Kerja**

Anoraga (2006) menjelaskan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh dua faktor, antara lain:

##### 1. Faktor Internal

Faktor internal terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri. Menurut Matta (2003) seseorang dengan keteguhan pribadi diwujudkan dengan kemampuan dalam mengendalikan diri dan mampu mengembangkan kelemahan didalam dirinya menjadi sebuah kekuatan. Seseorang yang memiliki gambaran utuh terhadap dirinya secara positif atau konsep diri positif akan memiliki kesadaran penuh untuk mengubah dirinya sendiri menjadi pribadi yang kuat dan tahan dalam menghadapi kesulitan, sehingga pada akhirnya akan membentuk sikap etos kerja yang tinggi.

## 2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu selain motivasi. Meliputi organisasi tempat bekerja, perlengkapan kerja, serta manajemen pengelolaan. Adanya faktor ini akan mempengaruhi bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada etos kerjanya.

Asifudin (2004) menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang mempengaruhi etos kerja individu ditinjau dari sisi internalnya atau individunya. Faktor internal meliputi motivasi, pencarian makna dari kerja yang dilakukan, frustrasi individu dan kemalasan pribadi.

### 2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang mempengaruhi pembentukan etos kerja pada individu yang berasal dari luar individu. Faktor ini meliputi pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman, latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, janji serta ancaman yang bersumber dari agama, kecocokan dengan pimpinan.

#### **2.2.4. Indikator Etos Kerja**

Salamun, dkk (1995) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengatur etos kerja diantaranya:

##### 1. Kerja Keras

Di dalam bekerja sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

## 2. Disiplin

Suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## 3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

## 4. Tanggung jawab

Memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

### **2.2.5. Dimensi Etos Kerja**

Tasmara (2002) mengajukan empat bentuk dimensi etos kerja, dimensi tersebut terdiri atas:

1. Disiplin, adalah kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku seorang pegawai ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku pada organisasi.
2. Kerja sama, adalah sikap kesediaan untuk melakukan kegiatan atau usaha dengan atasan, sesama pegawai dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.
3. Adil, adalah sikap tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang kepada kebenaran sehingga sebagai pemimpin tidak bertindak sewenang-wenang.

4. Peduli, adalah sikap mengindahkan, memperhatikan dan menghiraukan pegawai lain dalam organisasi. Peduli juga berarti sikap atas kesediaan untuk memperhatikan lingkungan dimana kita berada yang dilandasi oleh keyakinan bahwa baik-buruknya lingkungan tersebut merupakan bagian dari andil pegawai.

### **2.3. Disiplin Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Hadisaputro (2003) menyatakan bahwa kata disiplin memiliki tiga makna, yaitu tata tertib, ketaatan kepada peraturan, dan bidang study yang memiliki objek system dan metode tertentu. Dari ketiga makna tersebut disederhanakan bahwa disiplin adalah tata tertib yang seyogyanya dipatuhi, dalam hal ini oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sastro (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang pegawai untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh organisasi kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adanya disiplin kerja dalam organisasi akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu perusahaan menurut Hasibuan (2013) antara lain:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Tujuan yang dibebankan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai, jika pekerja di luar kemampuan pegawai tersebut atau jauh di bawah kemampuan pegawai maka kesungguhan kedisiplinan pegawai rendah.

## 2. Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para pegawai. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan pegawai pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

## 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

## 5. Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

## 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai dan akan semakin takut melanggar peraturan organisasi dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin pegawai akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi yang ada.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan pegawai akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### **2.3.3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2006) indikator disiplin kerja yaitu:

#### 1. Sikap

Mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi, terdiri dari:

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja.
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

## 2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a. Mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan oleh pegawai.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

## 3. Tanggung Jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

### **2.3.4. Aspek-aspek Disiplin Kerja**

Martoyo (2007) mengatakan disiplin kerja erat hubungan dengan sikap pegawai, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan mereka. Sedangkan indikator disiplin kerja adalah:

1. Penggunaan Waktu Kerja, adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.
2. Perbuatan Tingkah Laku, adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.



3. Ketertiban dalam Melaksanakan Tugas, adalah suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan.
4. Rencana Harian Tugas, adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

### **2.3.5. Ciri-ciri Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintahan atau etik, norma dan kaidan yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Sinungan (1997) disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.
3. Adanya ketaatan.

Sedangkan menurut Helmi (1996) terdapat ciri-ciri dari disiplin kerja, yang meliputi:

1. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak meninggalkan pekerjaan, dan tidak mencuri-curi waktu.

2. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.
3. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah, dan sebagainya.

### **2.3.6. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Handoko (2001) mengemukakan bahwa terdapa dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

## **2.4. Lingkungan Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Menurut

Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Dale (2002) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antara sesama pegawai dan hal lain yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mengikat hubungan pegawai yang ada dalam lingkungan yang sama. Hendaknya lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Karena dapat menjadi pegawai menjadi betah berada ditempat tersebut dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang mendukung produktifitas kerja nantinya akan menimbulkan kepuasan sendiri bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 21), bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung diantaranya seperti meja, kursi, almari dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan pewarnaan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja juga memiliki lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001: 31) bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama pegawai ataupun hubungan kerja pimpinan dengan pegawainya. Dan lingkungan kerja non fisik juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan.

#### **2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam organisasi yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh pegawai tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam bentuk iklim kerja tersebut.

Menurut Munandar (2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Ilmunisai (penerangan), untuk suatu pekerjaan tertentu diperlukan adanya cahaya tertentu sebagai penerangan. Ada beberapa pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata dan dengan intensitas cahaya yang tepat. Sinar yang menyilaukan merupakan faktor lain yang mengurangi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar dirasakan sebagai silau karena intensitas cahaya melebihi intensitas cahaya yang telah biasa diterima oleh mata.

2. Warna, erat hubungan dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja.
3. Bising, biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Tingkat bising yang tinggi bisa mengakibatkan:
  - a. Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukkan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.
  - b. Adanya dampak psikologis. Bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam lingkungan yang sepi.
4. Musik dalam bekerja, banyak yang berpendapat bahwa music yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil penelitian tidak menunjukkan hasil yang tegas dalam hal ini. Pada umumnya tenaga kerja bekerja dengan perasaan senang, bekerja lebih keras, dan tidak hanya absen dan kurang merasa lelah pada akhir dari kerja.

#### **2.4.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2002) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Menurut Schermenhan

(2003) indikator-indikator lingkungan kerja adalah kebersihan, penerangan, suhu, keamanan, dan kebisingan.

#### **2.4.5. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentu memberi manfaat kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawainya. Sehingga tujuan, visi maupun misi dari organisasi maupun industri tersebut akan tercapai dengan baik pula.

Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Semnata itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat selesai dengan tepat, yang artinya diselesaikan dengan standar yang benar dan skala yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **2.5. Motivasi Kerja**

#### **2.5.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2006) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong

kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Siagian (2002) mengungkapkan motivasi kerja adalah daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan perusahaan berarti tercapai pula tujuan pribadi para karyawan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, berkerja efektif, dan teritegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terusmenerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat diketahui bahwa motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.



### **2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut:

#### **1. Faktor Pendukung atau Faktor Pemuas (*Motivation Factor*)**

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut. Faktor ini meliputi prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri, dan kemungkinan pengembangan karir.

#### **2. Faktor Penghambat atau Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*)**

Faktor ini juga disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini meliputi kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, dan mutu dari supervise dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat dengan pimpinan dan pegawai.

### **2.5.3. Tujuan Motivasi**

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya

manusia itu kearah tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2013) adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.5.4. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Fisologis atau kebutuhan fisik, ditunjuksn dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas kewanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

#### **2.5.5. Jenis-Jenis Motivasi**

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

##### **1. Motivasi Positif**

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

## 2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Adapun indikator yang digunakan adalah kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab. (Salamun dkk, 1995)

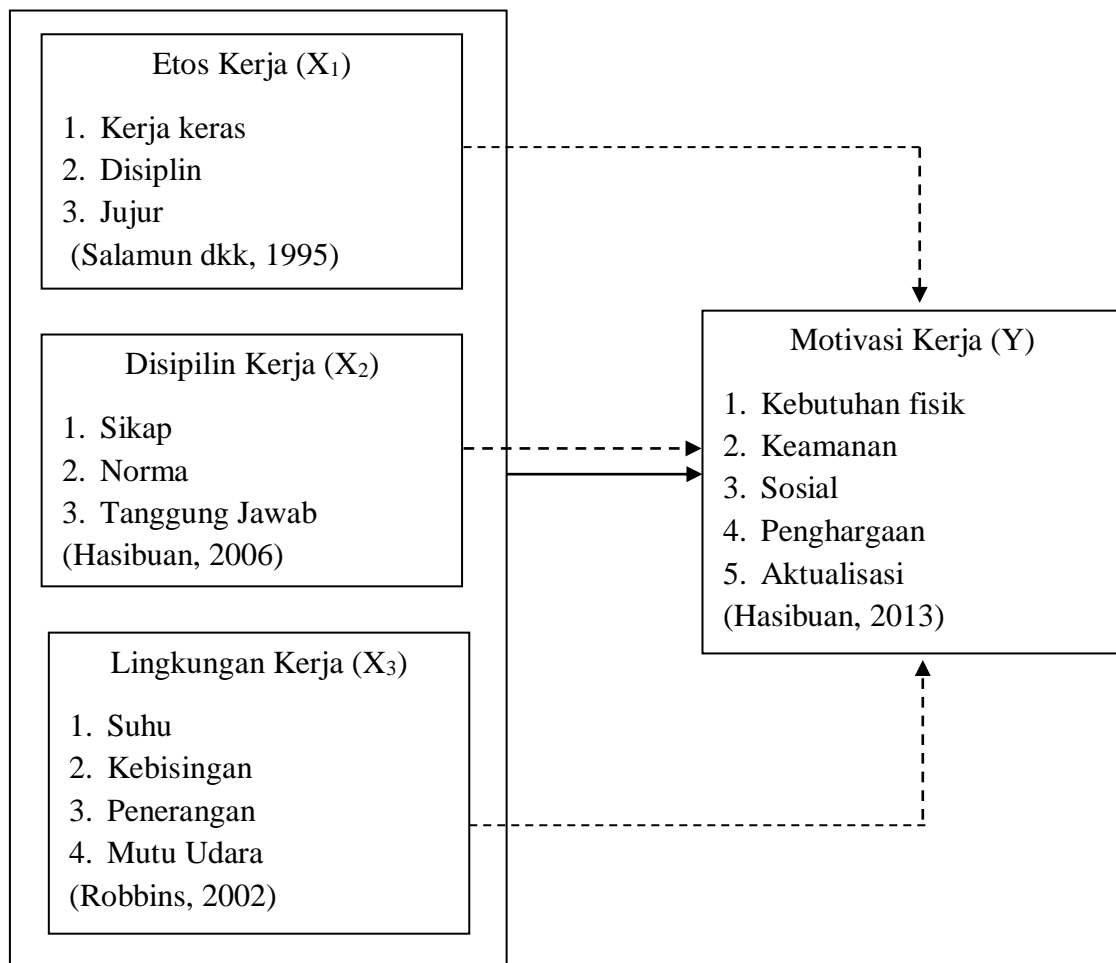
Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut Hasibuan (2016) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri pada peraturan dan ketetapan organisasi. Indikator dalam penelitian ini adalah sikap, norma, tanggung jawab. (Hasibuan, 2006)

Gitosudarmo (2000) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan

kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan pegawai akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. (Robbins, 2002)

Siagian (2009) mengatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja tentunya akan sangat berdampak baik bagi organisasi namun jika pegawai memiliki motivasi yang rendah tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah-ubah sehingga tindakan yang dilakukan individu yang satu dengan yang lain untuk mencapai keinginannya juga berbeda. Indikator yang digunakan dalam motivasi kerja adalah kebutuhan fisik, kemandirian, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. (Hasibuan, 2013)

Motivasi kerja pegawai petugas keberhasilan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare dipengaruhi oleh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Keterangan :

Garis putus - - - ► Hubungan secara parsial

Garis Lurus — ► Hubungan secara simultan

Gambar 3.1 : Kerangka pikir penelitian

### **3.2. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.
2. Diduga etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.
3. Diduga variabel etos kerja paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

### **3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari manusia, obyek, atau kegiatan yang memiliki perbedaan tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk diteliti dan dianalisa serta ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu :

#### **1) Variabel Terikat (dependent)**

Variabel terikat atau variabel dependent adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel terikat yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk



dijelaskan oleh seorang peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Motivasi Kerja ( Y ).

## 2) Variabel Bebas (Independent)

Variabel bebas atau independent yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependent, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

### b. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut:

#### 1. Etos Kerja (X<sub>1</sub>)

Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Kerja Keras, adalah kegiatan yang dilakukan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah, pantang menyerah, dan tidak berhenti bekerja sebelum tujuan tercapai. Kerja keras yang dimaksud adalah sikap bersungguh-sungguh atau keseriusan yang dimiliki petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare dalam menyelesaikan tugas.

- b. Disiplin, adalah suatu kondisi tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin yang dimaksudkan adalah sikap atau tingkah laku petugas kebersihan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.
- c. Jujur, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi. Jujur merupakan sikap yang perlu untuk diterapkan oleh petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare dalam bekerja sehingga dikemudian hari atasa atau rekan kerja dapat mempercayakan pekerjaan yang lebih baik lagi.

## 2. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikatornya terdiri atas:

- a. Sikap, adalah keadaan mental dan saraf dari kesiapan yang diatur melalui pengalaman yang diberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua objek dan situasi yang berkaitan dengannya. Sikap merupakan tingkah laku atau kesopanan yang dimiliki oleh petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

- b. Norma, adalah kebiasaan umum atau aturan yang menjadi pedoman perilaku yang sudah ada dalam suatu kelompok masyarakat dan memiliki batasan wilayah tertentu. norma merupakan kebiasaan atau aturan yang diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare dan diharapkan agar petugas kebersihan dan pegawai lainnya dapat mematuhi aturan-aturan tersebut.
- c. Tanggung jawab, adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul tugas yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare dapat dilihat dari bagaimana ia menyelesaikan pekerjaannya dan hasil yang diberikan.

### 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Adapun indikator yang digunakan adalah:

- a. Suhu, adalah sebuah besaran yang menyatakan tingkatan panas atau dinginnya suatu tekanan udara atau benda. Suhu yang maksud adalah tingkat derajat usaha udara disekitar tempat petugas kebersihan melakukan pekerjaannya.

- b. Kebisingan, adalah bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingka dan waktu tertentu yang menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan. Kebisingan yang dimaksud adalah suara yang memicu suara keras yang kurang nyaman didengarkan oleh petugas kebersihan.
  - c. Penerangan, adalah proses, pembuatan atau penerangan cahaya terhadap suatu tempat. Penerangan merupakan kondisi cahaya yang ada disekitar tempat petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare bekerja.
  - d. Mutu Udara, adalah kualitas udara yang kita hirup setiap harinya. Mutu udara yang dimaksudkan adalah kualitas udara yang ada disekitar tempat petugas kebersihan bekerja yang tidak berdampak buruk untuk kesehatannya ataupun memiliki alat keamanan untuk menghindari mutu udara yang buruk.
4. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi merupakan kesediaan megeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untu memenuhi kebutuhan individual. Indikator motivasi yang digunakan adalah:

- a. Kebutuhan fisik, adalah kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan sebagai dasar. Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang diperlukan oleh petugas kebersihan dalam hal tetap menjaga kestabilan tubuhnya pada saat bekerja.

- b. Keamanan, adalah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Keaman merupakan kebutuhan untuk petugas kebersihan mengenai alat atau suatu hal yang dapat membuatnya terlindung dari ancaman-ancaman disekitar tempat bekerja.
- c. Sosial, adalah kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Sosial merupakan cara beradaptasi petugas kebersihan antar rekan atau atasan baik ditempat bekerja maupun diluar waktu bekerja.
- d. Penghargaan, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Penghargaan merupakan pujian yang diberikan kepada petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik.
- e. Aktualisasi, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Aktualisasi merupakan potensi yang dimiliki oleh petugas kebersihan yang dapat bermanfaat untuk dirinya sendiri maupun untuk Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare. Waktu penelitian selama bulan Mei sampai Juni 2021.

#### **4.3. Skala Pengukuran**

Menurut Sugiono (2013: 105) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* dengan interval 1 sampai 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan.

#### **4.4. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare yang berjumlah 388 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Peneliti mengambil sampel penelitian dengan menggunakan *random sampling* sebanyak 40 orang.

#### **4.5. Jenis dan Sumber Data**

##### **4.5.1. Jenis Data**

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur atau dihitung langsung. Data kuantitatif adalah informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

##### **4.5.2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare. Data Sekunder adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan dan sumber-sumber yang telah ada.

#### **4.6. Metode Analisis Data**

Sebelum membuat keputusan, maka kuesioner yang telah diisi oleh responden di kumpulkan, kemudian diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif.

## 1) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya. Dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows*.. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

### a) Editing ( Pengeditan )

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

### b) Coding ( Pemberian Kode )

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

### c) Scoring ( Pemberian Skor )

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007), dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut :

- 1). Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- 2). Skor 4 untuk jawaban setuju
- 3). Skor 3 untuk jawaban cukup setuju
- 4). Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- 5). Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju



#### **4.7. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2015) dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian, dan kualitas penumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

#### **4.8. Teknik Analisis Data**

##### **4.8.1. Uji Validitas**

Dalam penelitian ini menggunakan validitas internal, karena penliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrument atas dasar kevalidan soal tiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang ada.

##### **4.8.2. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program SPSS *for Windows*. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliable dan sebaliknya.

##### **4.8.3. Regresi Linier Berganda**

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Kostanta

$b_{(1,2,3)}$  : Koefisien regresi

$X_{(1,2,3)}$  : Variabel independen

E : Error

Data yang diperoleh nantinya akan menggunakan SPSS 21 untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

#### **4.9. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Gujarati (2012), mengatakan bahwa penggunaan analisis dengan persamaan regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya menuntut adanya beberapa asumsi klasik agar diperkirakan tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah :

##### **4.9.1. Uji Multikolinearitas (Nilai Tolerance dan VIF)**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

##### **4.9.2. Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho)**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasinya nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Dengan

metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya  $R^2$  masing-masing variabel independensi (mendekati 1).

#### **4.9.3. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

### **4.10. Uji Hipotesis**

#### **4.10.1. Uji F**

Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai  $R^2$ .

Sugiyono (2005:266) mengemukakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### 4.10.2. Uji T

Sugiyono (200 5:264) mengemukakan bahwa uji T digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y). Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05.

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Obejak Penelitian**

Berdasarkan Peraturan Walikota Parepare Nomor 62 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup, maka Dinas Lingkunga Hidup (DLH) Kota Parepare merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Dalam melaksanakan tugasnya DLH Kota Parepare menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan dalam penyelenggaraan urusan pemerintah bidang lingkungan hidup dan kehutanan.
2. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup dan kehutanan.
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup dan kehutanan.
4. Pelaksanaan administrasi dinas penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup dan kehutanan.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsi.

## **Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare**

Susunan struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare adalah sebagai berikut:

### **1. Kepala Dinas**

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

### **2. Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelaksanaan kegiatan ketatausahaan meliputi administrasi umum, kepegawaian, surat menyurat, penyusunan program kegiatan, pelaporan dan keuangan. Sekretaris membawahi beberapa sub bagian, yaitu:

- a. Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian;
- b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- c. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan

### **3. Kepala Bidang Tata Lingkungan, Pertamanan dan Kebun Raya**

Kepala Bidang Tata Lingkungan, Pertamanan dan Kebun Raya mempunyai tugas penguatan data dan informasi, perencanaan, pemantauan, pengawasan dan evaluasi terhadap keanekaragaman hayati, daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup, penataan taman kota dan pengelolaan kebun raya. Bidang Tata Lingkungan, Pertamanan dan Kebun Raya membawahi beberapa seksi, yaitu:

- a. Seksi Kajian Lingkungan;
  - b. Seksi Pemeliharaan Lingkungan Hidup;
  - c. Seksi Pertamanan;
  - d. Seksi Kebun Raya
4. Kepala Bidang Kebersihan dan Persampahan

Kepala Bidang Kebersihan dan Persampahan mempunyai tugas penyelenggaraan pengelolaan kebersihan dan persampahan. Bidang Kebersihan dan Persampahan membawahi beberapa seksi, yaitu:

- a. Seksi Kebersihana;
- b. Seksi Pengelolaan Sampah;
- c. Seksi Sarana dan Prasarana

5. Kepala Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan

Kepala Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan mempunyai tugas pencegahan, pembinaan dan pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan. Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan membawahi beberapa seksi, yaitu:

- a. Seksi Pemantauan Lingkungan;
- b. Seksi Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan;
- c. Seksi Limbah B3

6. Kepala Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup

Kepala Bidang Penaatan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup mempunyai tugas penanganan pengaduan, pencegahan, pembinaan dan

pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan. Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup membawahi beberapa seksi, yaitu:

- a. Seksi Pemantauan Lingkungan;
- b. Seksi Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan;
- c. Seksi Limbah B3

#### 7. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas

Unit Pelaksanaan Teknis Dinas merupakan unsure pelaksana teknis yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. UPTD ini terdiri dari:

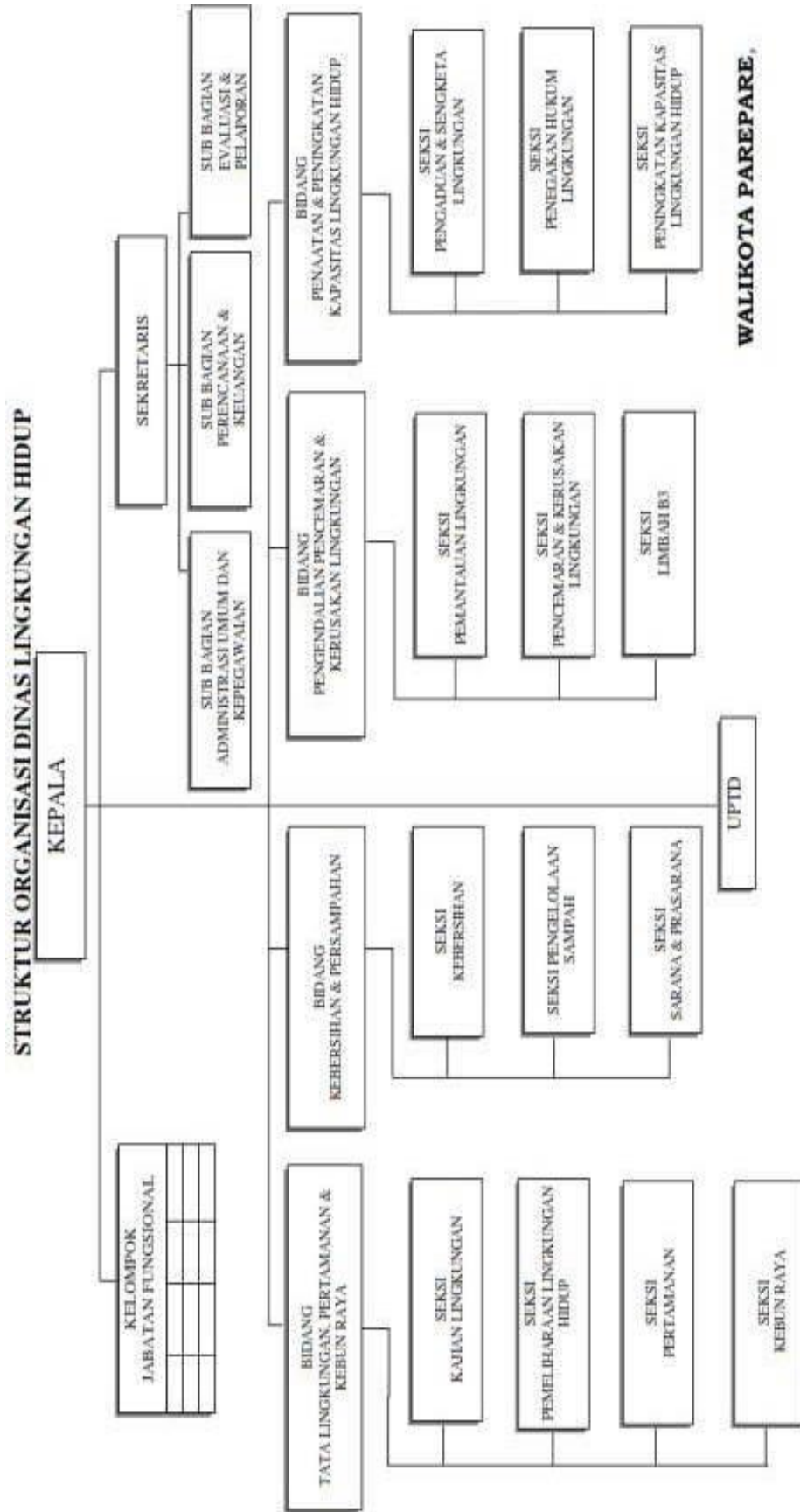
- a. UPTD Laboratium Lingkungan; mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan kegiatan operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelaksanaan pengujian parameter kualitas lingkungan dan melaksanakan penyusunan SOP laboratorium lingkungan.
- b. UPTD Pengelolaan Air Limbah; mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan kegiatan operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pengelolaan air limbah.

#### 8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Lingkungan Hidup sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

Struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Pare-pare berdasarkan Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagai berikut:





Gambar 5.1. Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

### 5.1.2. Identitas Responden

#### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang responden petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	30	75
2	Perempuan	10	25
Total		40	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel diatas dapat diketahui bahwa petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare lebih banyak responden dengan jenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan. Hal tersebut berdasarkan dari hasil penelitian yaitu laki-laki sebanyak 30 orang dan perempuan 10 orang.

#### 2. Berdasarkan Umur

Pada tabel berikut memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Umur

No.	Rentang Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 – 30 Tahun	7	17,5
2	31 – 40 Tahun	15	37,5
3	41 – 50 Tahun	10	25
4	51 – 60 Tahun	8	20
Total		40	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa kelompok umur responden adalah 20 – 30 tahun sebanyak 7 orang atau 17,5%, 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang atau 37,5%, 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang atau 25%, dan 51 – 60 tahun sebanyak 8 orang atau 20%. Adapun responden dengan rentang umur terbanyak yaitu 31 – 40 tahun dan paling sedikit rentang umur 20 – 30 tahun.

### 3. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel berikut ini memperlihatkan sebaran responden menurut masa kerja yang di miliki oleh petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1 – 5 Tahun	16	40
2	6 – 10 Tahun	13	32,5
3	11 – 15 Tahun	5	12,5
4	16 – 20 Tahun	2	5
5	21 – 25 Tahun	4	10
Total		40	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa petugas kebersihan dengan masa kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare yang terbanyak yaitu 1 – 5 tahun dengan responden sebanyak 16 orang atau 40%. Adapun untuk masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 13 orang atau 32,5%, 11 - 15 tahun 5 orang atau 12,5%, 16 – 20 tahun 2 orang atau 5%, dan 21 – 25 tahun sebanyak 4 orang atau 10%. Petugas kebersihan dengan masa kerja paling lama yaitu 25 tahun, sedangkan petugas kebersihan dengan masa kerja paling sebentar yaitu 1 tahun.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas variabel terikat (motivasi kerja) dan variabel bebas (etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja).

#### 1. Etos Kerja ( $X_1$ )

Variabel etos kerja ( $X_1$ ) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel etos kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Etos Kerja ( $X_1$ )

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mengerjakan tugas dengan tekun, tuntas dan tepat waktu.	0	0	0	0	5	12,5	13	32,5	22	55

2	Saya tidak melimpahkan tugas atau pekerjaan kepada rekan kerja.	0	0	0	0	11	27,5	20	50	9	22,5
3	Saya berusaha untuk datang bekerja lebih cepat dari waktu kerja yang berlaku di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.	0	0	1	2,5	7	17,5	19	47,5	13	32,5
4	Saya tidak pulang lebih cepat dari jam kerja yang ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.	0	0	1	2,5	8	20	21	52,5	10	25
5	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.	0	0	1	2,5	7	17,5	13	32,5	19	47,5
6	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran.	0	0	0	0	6	15	18	45	16	40

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Keterangan: Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu petugas kebersihan mengerjakan tugas dengan tekun, tuntas dan tepat waktu, diperoleh hasil yaitu 55% responden menjawab sangat setuju, 32,5% responden menjawab

setuju, 12,5% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu petugas kebersihan tidak melimpahkan tugas atau pekerjaan kepada rekan kerja, dimana 22,5% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju 27,5% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu petugas kebersihan berusaha untuk datang bekerja lebih cepat dari waktu kerja yang berlaku di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare, dimana 32,5% responden yang menjawab sangat setuju, 47,5% responden yang menjawab setuju, 17,5% responden menjawab cukup setuju, 2,5% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu petugas kebersihan tidak pulang lebih cepat dari jam kerja yang ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare, dimana 25% responden yang menjawab sangat setuju, 52,5% responden yang menjawab setuju, 20% responden menjawab cukup setuju, 2,5% responden menjawab tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu petugas kebersihan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, dimana 40% responden yang menjawab sangat setuju, 32,5% responden yang menjawab setuju, 17,5% responden menjawab cukup setuju, 2,5% responden menjawab tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam yaitu petugas kebersihan selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran, dimana 40% responden yang menjawab sangat setuju, 45% responden yang menjawab setuju, 15% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada atasan dan rekan kerja di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.	0	0	0	0	1	2,5	19	47,5	20	50
2	Menurut saya, kehadiran sangat penting dalam menerapkan sikap disiplin.	0	0	0	0	2	5	17	42,5	21	52,5
3	Saya mentaati aturan dan norma yang	0	0	1	2,5	8	20	22	55	9	22,5

	berlaku di lingkup Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.										
4	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.	0	0	0	0	3	7,5	20	50	17	42,5
5	Saya bekerja dengan hati-hati dan penuh rasa tanggung jawab untuk mencegah terjadinya kesalahan.	0	0	0	0	0	0	19	47,5	21	52,5
6	Saya selalu menjalankan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan.	0	0	2	5	14	35	14	35	10	25

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Keterangan: Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu petugas kebersihan selalu bersikap sopan dan ramah kepada atasan dan rekan kerja di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare, diperoleh hasil yaitu 50% responden menjawab sangat setuju, 47,5% responden menjawab setuju, 2,5% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.



Pada item pernyataan kedua yaitu menurut petugas kebersihan, kehadiran sangat penting dalam menerapkan sikap disiplin, dimana 52,5% responden menjawab sangat setuju, 42,5% responden menjawab setuju 5% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu petugas kebersihan mentaati aturan dan norma yang berlaku di lingkup Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare, dimana 22,5% responden yang menjawab sangat setuju, 55% responden yang menjawab setuju, 22% responden menjawab cukup setuju, 2,5% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu petugas kebersihan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare, dimana 42,5% responden yang menjawab sangat setuju, 50% responden yang menjawab setuju, 7,5% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu petugas kebersihan bekerja dengan hati-hati dan penuh rasa tanggung jawab untuk mencegah terjadinya kesalahan, dimana 52,5% responden yang menjawab sangat setuju, 47,5% responden yang menjawab setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam yaitu petugas kebersihan selalu menjalankan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan, dimana 25% responden yang menjawab sangat setuju, 35% responden yang menjawab setuju, 35% responden

menjawab cukup setuju, 5% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

### 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menurut saya, sirkulasi udara di tempat bekerja sudah baik.	0	0	0	0	4	10	12	30	24	60
2	Suhu udara yang berubah-ubah tidak mengganggu saya saat sedang bekerja.	0	0	0	0	4	10	20	50	16	40
3	Saya tidak merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang dengan suara agak keras.	0	0	1	2,5	3	7,5	8	20	28	70
4	Saya tidak merasa terganggu oleh pencahayaan sinar matahari pada saat	0	0	2	5	3	7,5	23	57,5	12	30

	melakukan pekerjaan di lapangan.										
5	Mutu udara tidak mengganggu saya dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.	0	0	2	5	3	7,5	23	57,5	12	30

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Keterangan: Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu menurut petugas kebersihan, sirkulasi udara di tempat bekerja sudah baik, diperoleh hasil yaitu 60% responden menjawab sangat setuju, 30% responden menjawab setuju, 10% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu suhu udara yang berubah-ubah tidak mengganggu petugas kebersihan saat sedang bekerja, dimana 40% responden menjawab sangat setuju, 50% responden menjawab setuju 10% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu petugas kebersihan tidak merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang dengan suara agak keras, dimana 70% responden yang menjawab sangat setuju, 20% responden yang menjawab setuju, 7,5% responden menjawab cukup setuju, 2,5% responden menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu petugas kebersihan tidak merasa terganggu oleh pencahayaan sinar matahari pada saat melakukan pekerjaan di lapangan, dimana 30% responden yang menjawab sangat setuju, 57,5% responden yang menjawab setuju, 7,5% responden menjawab cukup setuju, 5% tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu mutu udara tidak mengganggu petugas kebersihan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, dimana 30% responden yang menjawab sangat setuju, 57,5% responden yang menjawab setuju, 7,5% responden menjawab cukup setuju, 5% tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

#### 4. Motivasi Kerja (Y)

Variabel motivasi kerja (Y) merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare memberikan jaminan kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja kepada petugas kebersihan.	0	0	0	0	5	12,5	15	37,5	20	50

2	Gaji/Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pangan keluarga saya.	0	0	0	0	3	7,5	13	32,5	24	60
3	Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare memberikan peralatan keamanan dalam menjalankan pekerjaan.	0	0	0	0	8	20	16	40	16	40
4	Atasan selalu memberikan dorongan agar saya dapat bekerja lebih baik.	0	0	0	0	7	17,5	16	40	17	42,5
5	Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare memberikan penghargaan atas prestasi kerja petugas kebersihan.	0	0	0	0	0	0	17	42,5	23	57,5
6	Menurut saya, penghargaan yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare dapat memuaskan petugas kebersihan.	0	0	0	0	3	7,5	21	52,5	16	40

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Keterangan: Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = cukup setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare memberikan jaminan kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja kepada petugas kebersihan, diperoleh hasil yaitu 50% responden menjawab sangat setuju, 37,5% responden menjawab setuju, 12,5% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu gaji/upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pangan keluarga petugas kebersihan, dimana 60% responden menjawab sangat setuju, 32,5% responden menjawab setuju 7,5% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare memberikan peralatan keamanan dalam menjalankan pekerjaan, dimana 40% responden yang menjawab sangat setuju, 40% responden yang menjawab setuju, 20% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu atasan selalu memberikan dorongan agar petugas kebersihan dapat bekerja lebih baik, dimana 42,5% responden yang menjawab sangat setuju, 40% responden yang menjawab setuju, 17,5% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare memberikan penghargaan atas prestasi kerja petugas kebersihan, dimana

57,5% responden yang menjawab sangat setuju, 42,5% responden yang menjawab setuju, dan masing-masing 0% responden menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam yaitu menurut petugas kebersihan, penghargaan yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare dapat memuaskan petugas kebersihan, dimana 40% responden yang menjawab sangat setuju, 52,5% responden yang menjawab setuju, 7,5% responden menjawab cukup setuju, dan masing-masing 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,312. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja ( $X_1$ )

<b>Indikator</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1.1</sub>	0,801	0,312	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,577	0,312	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,787	0,312	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,735	0,312	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,897	0,312	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,825	0,312	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

<b>Indikator</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>2.1</sub>	0,671	0,312	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,713	0,312	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,732	0,312	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,745	0,312	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,786	0,312	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,683	0,312	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Tabel 5.10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

<b>Indikator</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>3.1</sub>	0,800	0,312	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,832	0,312	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,805	0,312	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,853	0,312	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,833	0,312	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2021



Tabel 5.11. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0,651	0,312	Valid
Y <sub>2</sub>	0,680	0,312	Valid
Y <sub>3</sub>	0,737	0,312	Valid
Y <sub>4</sub>	0,784	0,312	Valid
Y <sub>5</sub>	0,544	0,312	Valid
Y <sub>6</sub>	0,732	0,312	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,312. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

## 2. Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.12. Hasil Uji Reliabilitas

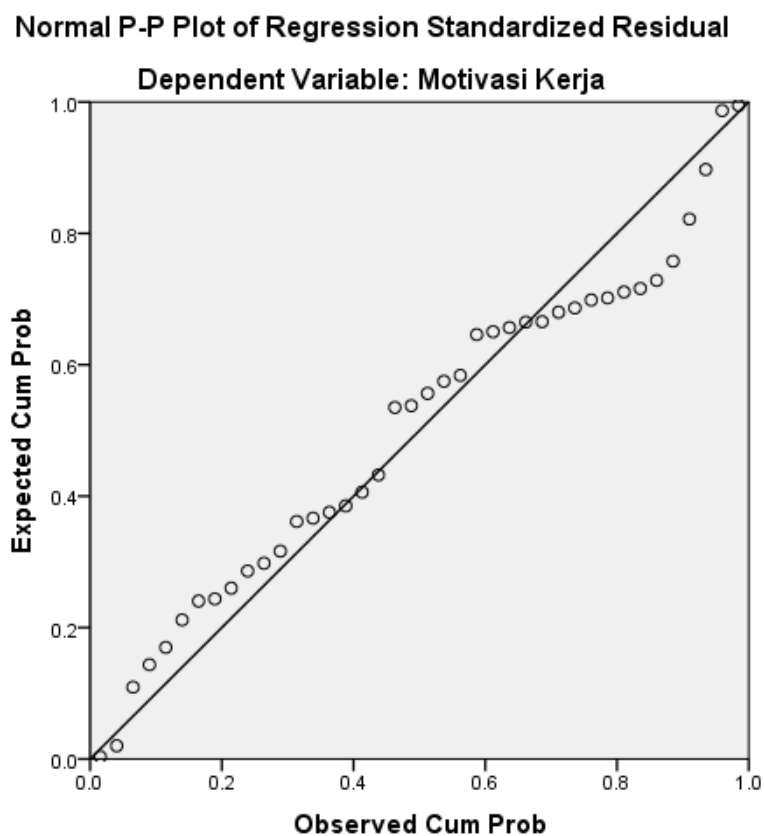
Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Etos Kerja (X <sub>1</sub> )	0,864	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,798	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,881	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,778	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

### 5.1.5. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 5.2. Hasil Uji Normalitas**  
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinieritas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan hasil analisis uji multikolinieritas dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 5.13. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Etos Kerja ( $X_1$ )	0,718	1,392
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,727	1,375
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,885	1,130

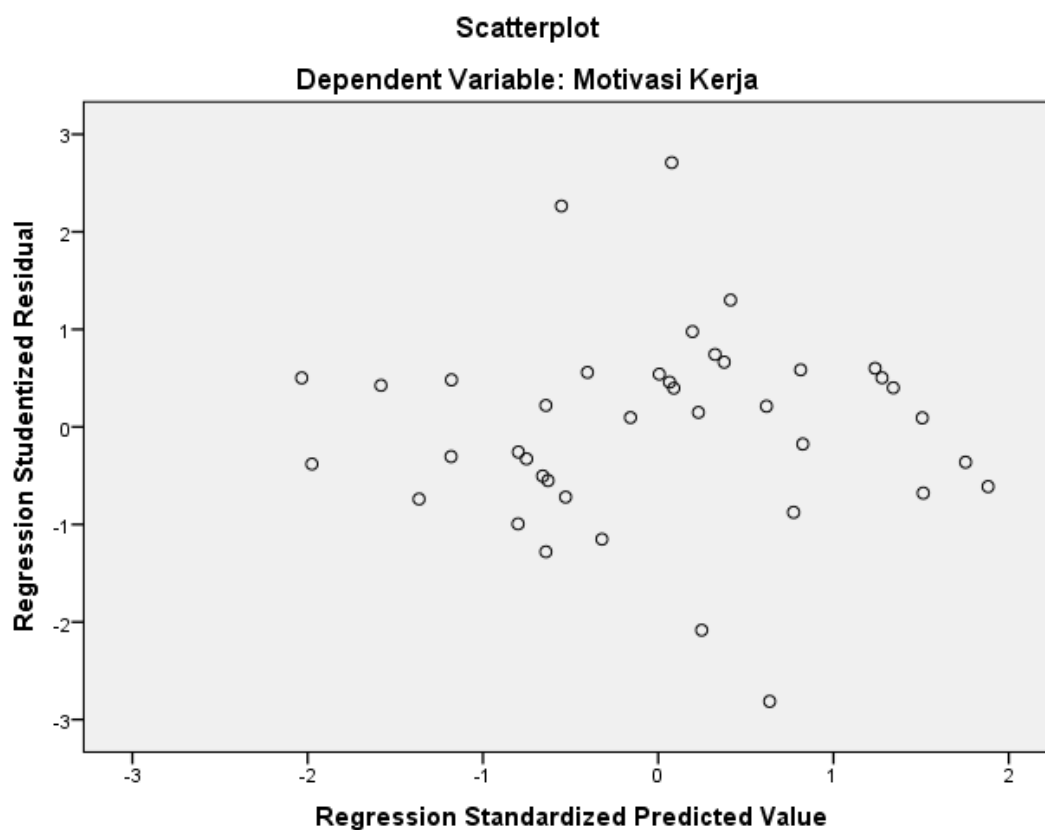
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan dari data diatas menjelaskan bahwa nilai setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Artinya dalam pengujian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Untuk mendeteksi ada tidaknya

heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil dari Uji Heterokedastisitas sebagai berikut:



**Gambar 5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan data diatas dari grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar hingga tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam pengujian ini.

### 5.1.6. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 5.14. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	$T_{hitung}$	Signifikansi
Etos Kerja ( $X_1$ )	2,637	0,012
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	8,065	0,000
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	2,100	0,043

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh etos kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare

Hasil pengujian etos kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,637 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,021. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $2,637 > 2,021$  dan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

- b. Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare

Hasil pengujian disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,065 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05

dengan derajat kebebasan adalah 2,021. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  8,065 > 2,021 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

c. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare

Hasil pengujian lingkungan kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,043 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,100 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,021. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,100 > 2,021 dan nilai signifikansi 0,043 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai  $f_{hitung}$  > dari nilai  $f_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	226,234	3	75,411	39,194	0,000
	Residual	69,266	36	1,924		
	Total	295,500	39			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 39,194 dengan signfikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar 39,194 >  $f_{tabel}$  sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerje petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

### 3. Uji $\beta$ (Uji Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.16. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Etos Kerja ( $X_1$ )	0,251	0,012
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,763	0,000
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,180	0,043

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap motivasi kerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare adalah variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai beta sebesar 0,763.

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan motivasi kerja ( $Y$ ). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Sig.
<i>Constant</i>	-1,554			
Etos Kerja ( $X_1$ )	0,198	2,637	2,021	0,012
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,751	8,065	2,021	0,000
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,169	2,100	2,021	0,043

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -1,554 + 0,198X_1 + 0,751X_2 + 0,169X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta ( $Y$ ) adalah sebesar -1,554. Artinya jika variabel etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) bernilai nol maka prestasi kerja adalah sebesar -1,554.



Variabel etos kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,198. Artinya etos kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja, dan jika nilai etos kerja meningkat maka motivasi kerja akan bertambah sebesar 0,198.

Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,751. Artinya disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, dan jika nilai disiplin kerja meningkat maka motivasi kerja akan bertambah sebesar 0,751.

Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,169. Artinya lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja, dan jika nilai disiplin kerja meningkat maka motivasi kerja akan bertambah sebesar 0,169.

## 5. Analisis Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R$  square) dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,875	0,766	0,746	1,387

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara bersamaan dengan variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) terdapat pada *R Square* 0,766. Hal ini berarti kemampuan

variabel bebas yang terdiri atas etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat yaitu motivasi sebesar 76,6%, sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti fasilitas kerja, tunjangan kerja dan lain-lain.

## **5.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil ujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen sebesar 76,6%, sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti fasilitas kerja, tunjangan kerja dan lain-lain.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka akan diuraikan sebagai berikut:

### **5.2.1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel etos kerja nilai  $t_{hitung} (2,637) > t_{tabel} (2,021)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,012 < 0,05$ . Artinya secara parsial etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

Etos kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,198. Artinya jika nilai etos kerja meningkat maka motivasi kerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel etos kerja adalah  $X_{1.1}$

dengan pernyataan yang mengatakan saya mengerjakan tugas dengan tekun, tuntas dan tepat waktu, terdapat 22 responden atau 55% responden yang memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan ini.

Sinamo (2005:2) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. Etos kerja merupakan kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini, dan memberikan makna yang dapat mendorong atau memotivasi petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare untuk meningkatkan kemampuan atau kualitas dirinya.

Petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare diharapkan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan etos kerja yang dimilikinya. Sehingga, nantinya tidak hanya motivasi kerja pada diri sendiri yang muncul, namun juga dapat memotivasi petugas atau pegawai lainnya untuk terus meningkatkan kualitas dirinya dalam melakukan pekerjaan.

### **5.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel disiplin kerja nilai  $t_{hitung} (8,065) > t_{tabel} (2,021)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 <$

0,05. Artinya secara parsial etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,751. Artinya jika nilai disiplin kerja meningkat maka motivasi kerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel disiplin kerja adalah X<sub>2.5</sub> dengan pernyataan yang mengatakan saya bekerja dengan hati-hati dan penuh rasa tanggung jawab untuk mencegah terjadinya kesalahan, terdapat 21 responden atau 52,5% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 19 responden atau 47,5% responden yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

. Sastro (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Semakin baik disiplin kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai sebuah organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil secara optimal. Secara praktis, kinerja petugas kebersihan selalu di barengi dengan pendisiplinan, hal ini karena petugas kebersihan yang memiliki kinerja yang kurang baik cukup sulit untuk berkembang. Disiplin kerja

yang buruk dapat berdampak buruk terhadap motivasi petugas. Petugas kebersihan dengan disiplin kerja yang buruk diharapkan untuk dilakukan pendisiplinan utamanya dalam bentuk pemberian motivasi dan evaluasi yang kemudian bertujuan untuk memperkuat peawai dalam meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik.

### **5.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja kerja nilai  $t_{hitung} (2,100) > t_{tabel} (2,021)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,043 < 0,05$ . Artinya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

Lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,169. Artinya jika nilai lingkungan kerja meningkat maka motivasi kerja akan meningkat. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel lingkungan kerja adalah  $X_{3.3}$  dengan pernyataan yang mengatakan Saya tidak merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang dengan suara agak keras, terdapat 28 responden atau 70% responden yang memberikan jawaban sangat setuju.

Rivai (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

bagi orang yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja tersebut mencakup tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antara sesama pegawai dan hal lain yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang bagus dan nyaman dapat membuat pegawai atau petugas kebersihan dapat membuatnya terdorong untuk bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja ini tidak hanya berupa fasilitas yang di miliki oleh. Namun, juga hubungan antar pegawai yang terjalin dengan baik.

Dengan adanya rekan kerja yang ramah, petugas kebersihan tersebut akan berpikir untuk terus datang ke kantor baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang di miliki atau datang untuk melakukan diskusi, menyapa, atau bahkan mengobrol satu sama lain. Selanjutnya, dengan adanya fasilitas yang memadai untuk digunakan dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki petugas kebersihan akan membuat petugas kebersihan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kurang kondusifnya lingkungan kerja dapat merugikan diri sendiri maupun rekan kerja yang lain.

#### **5.2.4. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta dengan model regresi sebesar -1,554. Artinya jika nilai variabel bebas (etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ )). Nilainya 0 maka variabel terikat (motivasi kerja) nilainya sebesar -1,554.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  (39,194) >  $F_{tabel}$  (2,85). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.

#### **5.2.5. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare**

Berdasarkan hasil nilai beta *standardized* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi etos kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare. Adapun variabel yang paling dominan adalah disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,763.

Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2006), yaitu :

1. Sikap merupakan mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi, terdiri dari:
  - a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja.
  - b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma merupakan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
  - a. Mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan oleh pegawai.
  - b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

### 3. Tanggung Jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.



## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.
2. Etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.
3. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare dengan nilai uji beta (dominan) sebesar 0,751. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel dengan nilai uji beta (dominan) terendah sebesar 0,169.

## **6.2. Saran**

Adapun saran yang diberikan terkait dengan motivasi kerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare, sebagai berikut:

### **1. Bagi petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare**

Petugas kebersihan tetap memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif agar petugas kebersihan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan tidak merasa bosan saat bekerja. Hubungan emosional antar pegawai juga dapat berdampak positif terhadap motivasi kerja, karena pegawai telah merasakan ikatan sehingga akan terdorong untuk terus datang bekerja. Petugas kebersihan tetap mempertahankan dan meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja agar dapat menumbuhkan atau membentuk rasa motivasi dalam diri untuk melakukan pekerjaan atau kualitas kerja yang lebih baik.

### **2. Bagi peneliti sendiri**

Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini oleh penelitian lain dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

## **6.3. Keterbatasan Penelitian**

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. Etos Kerja Islami. Surakarta: Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dodi, dkk. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh. Jurnal Manajemen. Volume 2, No 1. pp 98 – 107. Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Fadillah, Candra. 2010. Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Fathoni, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Furtwengler, Dale. 2002. Penilaian Kinerja: Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam sepuluh menit. Yogyakarta: Andi.
- Hadisaputro. 2003. Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Ketiga.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi , H. Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito. 2008. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, V. Basri. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6 Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, P. Stephen. 2002. Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2006. Perilaku Organisasi. Ahli bahasa oleh Benyamin Molan. Cetakan 1. Indonesia: PT. Indeks.
- Sastrohadiwiryo. B. Siswanto. 2011. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sinamo, Jansen. 2005. Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses. Bogor : Grafika Mardi Yuana.
- Sukardewi, 2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri di kota Amlapura. Jurnal Akutansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol 4.
- Tasmara, Toto. 2002. Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press.

# LAMP IRAN

## **LAMPIRAN 1.**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PETUGAS KEBERSIHAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KOTA PAREPARE**

#### **PENGANTAR UNTUK RESPONDEN**

Di bawah ini terdapat sejumlah pertanyaan yang akan digunakan sebagai bahan (data) penelitian Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia Makassar. Oleh karena itu diharapkan kiranya dalam menjawab pertanyaan sedapat mungkin dengan obyektif dan murni dari pikiran dan perasaan saat ini. Disamping itu, hendaklah kiranya menghindari untuk berdiskusi mengenai jawaban dengan rekan kerja. Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

**MAISARAH BASHIR**  
**2019.MM.1.2162**

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Umur : .....Tahun.

Masa Kerja : .....Tahun.

Catatan :

- Jawaban responden akan dirahasiakan.
- Beri tanda centang (✓) atas jawaban anda
- Alternatif Jawaban : SS = Sangat Setuju, S = Setuju, C = Cukup Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

### 1. VARIABEL ETOS KERJA (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Saya mengerjakan tugas dengan tekun, tuntas dan tepat waktu.					
2	Saya tidak melimpahkan tugas atau pekerjaan kepada rekan kerja.					
3	Saya berusaha untuk datang bekerja lebih cepat dari waktu kerja yang berlaku di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.					
4	Saya tidak pulang lebih cepat dari jam kerja yang ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.					
5	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.					
6	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran.					



## 2. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada atasan dan rekan kerja di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.					
2	Menurut saya, kehadiran sangat penting dalam menerapkan sikap disiplin.					
3	Saya mentaati aturan dan norma yang berlaku di lingkup Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.					
4	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare.					
5	Saya bekerja dengan hati-hati dan penuh rasa tanggung jawab untuk mencegah terjadinya kesalahan.					
6	Saya selalu menjalankan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan.					

## 3. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X<sub>3</sub>)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Menurut saya, sirkulasi udara di tempat bekerja sudah baik.					
2	Suhu udara yang berubah-ubah tidak mengganggu saya saat sedang bekerja.					
3	Saya tidak merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang dengan suara agak keras.					
4	Saya tidak merasa terganggu oleh pencahayaan sinar matahari pada saat melakukan pekerjaan di lapangan.					
5	Mutu udara tidak mengganggu saya dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.					

#### 4. MOTIVASI KERJA (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare memberikan jaminan kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja kepada petugas kebersihan.					
2	Gaji/Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pangan keluarga saya.					
3	Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare memberikan peralatan keamanan dalam menjalankan pekerjaan.					
4	Atasan selalu memberikan dorongan agar saya dapat bekerja lebih baik.					
5	Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare memberikan penghargaan atas prestasi kerja petugas kebersihan.					
6	Menurut saya, penghargaan yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Parepare dapat memuaskan petugas kebersihan.					

**“TERIMA KASIH”**

**LAMPIRAN 2.**

**TABULASI DATA**

N O	ETOS KERJA (X1)						TOT AL	DISIPLIN KERJA (X2)						TOT AL	LINGKUNGAN KERJA (X3)					TOT AL	MOTIVASI KERJA (Y)						TOT AL
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6		X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6		X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5		Y1 .1	Y1 .2	Y1 .3	Y1 .4	Y1 .5	Y1 .6	
1	5	3	3	2	4	4	21	4	4	2	4	4	2	20	5	4	5	4	4	22	4	4	4	3	4	3	22
2	5	5	5	3	4	4	26	4	5	4	5	5	2	25	5	5	5	4	4	23	3	5	5	5	5	4	27
3	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	4	29	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	5	4	27
5	5	4	5	4	4	5	27	5	4	4	4	5	3	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	4	27
6	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	2	16	4	3	4	4	5	4	24
7	3	3	3	4	4	4	21	5	5	5	4	5	3	27	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	4	4	5	5	27	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	5	29
9	4	3	4	4	4	5	24	5	5	3	4	5	3	25	5	5	5	4	4	23	5	5	3	5	4	4	26
10	3	4	4	3	4	3	21	4	3	3	4	4	3	21	5	5	5	5	4	24	3	3	3	4	5	5	23
11	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	3	2	3	4	16	5	5	5	5	5	5	30
12	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
13	5	4	4	5	5	5	28	5	5	4	5	4	3	26	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	4	29
14	3	3	4	3	3	4	20	4	3	3	3	4	3	20	5	5	5	5	4	24	3	3	3	3	5	4	21
15	5	3	5	5	5	5	28	5	4	4	4	5	3	25	4	3	3	3	3	16	3	5	4	4	4	4	24

16	3	4	3	3	3	4	20	5	4	4	5	5	4	27	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	5	4	27
17	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	4	25	3	5	5	4	4	21	5	4	5	4	5	5	28
18	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	5	5	3	25	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	5	28
19	4	3	4	4	4	4	23	5	5	4	3	4	3	24	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	5	28
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	25
22	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30
24	4	3	4	3	3	3	20	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	5	5	28
25	4	3	5	4	5	5	26	5	5	3	3	4	3	23	3	3	4	2	3	15	5	5	3	3	5	3	24
26	4	4	3	3	2	3	19	4	4	3	4	4	3	22	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	4	4	22
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	5	5	29
28	3	4	3	4	3	3	20	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	5	28
29	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	5	5	4	28	4	4	4	4	3	19	5	5	4	5	4	5	28
30	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24
30	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	5	4	3	25	3	4	3	4	2	16	4	5	5	4	4	4	26
32	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	4	23	4	4	4	3	4	4	23
33	4	4	5	3	5	4	25	3	5	4	4	4	3	23	5	4	5	5	5	24	5	5	3	3	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	4	23

35	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	2	3	3	4	20	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	5	4	22	3	4	4	4	4	4	23
38	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	4	27
39	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	21	5	4	4	3	4	4	24
40	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	5	26	5	4	5	4	4	22	4	4	3	5	5	3	24

**LAMPIRAN 3.**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**1. UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.312$ )**

**Etos Kerja ( $X_1$ )**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Etos Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.446**	.523**	.479**	.675**	.598**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.004	.001	.002	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.446**	1	.286	.335*	.363*	.279	.577**
	Sig. (2-tailed)	.004		.074	.035	.021	.081	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.523**	.286	1	.439**	.707**	.653**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.001	.074		.005	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.479**	.335*	.439**	1	.610**	.531**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.002	.035	.005		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.675**	.363*	.707**	.610**	1	.756**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.598**	.279	.653**	.531**	.756**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Etos Kerja	Pearson Correlation	.801**	.577**	.787**	.735**	.897**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.539**	.282	.323*	.643**	.304	.671**
	Sig. (2-tailed)		.000	.078	.042	.000	.057	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.539**	1	.437**	.506**	.510**	.233	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.001	.001	.148	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.282	.437**	1	.469**	.451**	.428**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.078	.005		.002	.003	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.323*	.506**	.469**	1	.623**	.364*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.042	.001	.002		.000	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.643**	.510**	.451**	.623**	1	.356*	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.304	.233	.428**	.364*	.356*	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.057	.148	.006	.021	.024		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.671**	.713**	.732**	.745**	.786**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.582**	.530**	.573**	.634**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.582**	1	.640**	.705**	.531**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.530**	.640**	1	.549**	.584**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.573**	.705**	.549**	1	.675**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.634**	.531**	.584**	.675**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.800**	.832**	.805**	.853**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Motivasi Kerja (Y)

### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Motivasi Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.576**	.240	.306	.173	.362*	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.136	.055	.287	.022	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.576**	1	.412**	.418**	.074	.272	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.007	.650	.090	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.240	.412**	1	.501**	.365*	.462**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.136	.008		.001	.021	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.306	.418**	.501**	1	.431**	.547**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.055	.007	.001		.005	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	.173	.074	.365*	.431**	1	.377*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.287	.650	.021	.005		.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	.362*	.272	.462**	.547**	.377*	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.022	.090	.003	.000	.017		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.651**	.680**	.737**	.784**	.544**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Uji Reliabilitas

### Etos Kerja ( $X_1$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

### Disiplin Kerja ( $X_2$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

### Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	5

### Motivasi Kerja (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	6

## LAMPIRAN 4.

### ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

#### 1. Deskriptif Responden

##### Jenis\_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	30	75.0	75.0	75.0
Valid Perempuan	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

##### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30 Tahun	7	17.5	17.5	17.5
31 - 40 Tahun	15	37.5	37.5	55.0
Valid 41 - 50 Tahun	10	25.0	25.0	80.0
51 - 60 Tahun	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

##### Masa\_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 5 Tahun	16	40.0	40.0	40.0
6 - 10 tahun	13	32.5	32.5	72.5
Valid 11 - 15 Tahun	5	12.5	12.5	85.0
16 - 20 Tahun	2	5.0	5.0	90.0
21 - 25 Tahun	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## 2. Deskriptif Pernyataan

### Etos Kerja (X<sub>1</sub>)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	5	12.5	12.5	12.5
Valid Setuju	13	32.5	32.5	45.0
Valid Sangat Tidak Setuju	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	11	27.5	27.5	27.5
Valid Setuju	20	50.0	50.0	77.5
Valid Sangat Tidak Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Valid Cukup	7	17.5	17.5	20.0
Valid Setuju	19	47.5	47.5	67.5
Valid Sangat Tidak Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Valid Cukup	8	20.0	20.0	22.5
Valid Setuju	21	52.5	52.5	75.0
Valid Sangat Tidak Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Cukup	7	17.5	17.5	20.0
Valid Setuju	13	32.5	32.5	52.5
Sangat Tidak Setuju	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup	6	15.0	15.0	15.0
Valid Setuju	18	45.0	45.0	60.0
Sangat Tidak Setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Cukup	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	19	47.5	47.5	50.0
Sangat Tidak Setuju	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Cukup	2	5.0	5.0	5.0
Setuju	17	42.5	42.5	47.5
Sangat Tidak Setuju	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Cukup	8	20.0	20.0	22.5
Setuju	22	55.0	55.0	77.5
Sangat Tidak Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Cukup	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	20	50.0	50.0	57.5
Sangat Tidak Setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	19	47.5	47.5	47.5
Valid Sangat Tidak Setuju	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Cukup	14	35.0	35.0	40.0
Valid Setuju	14	35.0	35.0	75.0
Sangat Tidak Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

### Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	4	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	12	30.0	30.0	40.0
Valid Sangat Tidak Setuju	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	4	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	20	50.0	50.0	60.0
Valid Sangat Tidak Setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Valid Cukup	3	7.5	7.5	10.0
Valid Setuju	8	20.0	20.0	30.0
Valid Sangat Tidak Setuju	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Cukup	3	7.5	7.5	12.5
Valid Setuju	23	57.5	57.5	70.0
Valid Sangat Tidak Setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



**X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Cukup	5	12.5	12.5	17.5
Valid Setuju	26	65.0	65.0	82.5
Sangat Tidak Setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## Motivasi Kerja (Y)

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	5	12.5	12.5	12.5
Valid Setuju	15	37.5	37.5	50.0
Valid Sangat Tidak Setuju	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	3	7.5	7.5	7.5
Valid Setuju	13	32.5	32.5	40.0
Valid Sangat Tidak Setuju	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	8	20.0	20.0	20.0
Valid Setuju	16	40.0	40.0	60.0
Valid Sangat Tidak Setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	7	17.5	17.5	17.5
Valid Setuju	16	40.0	40.0	57.5
Valid Sangat Tidak Setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	42.5	42.5	42.5
Valid Sangat Tidak Setuju	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

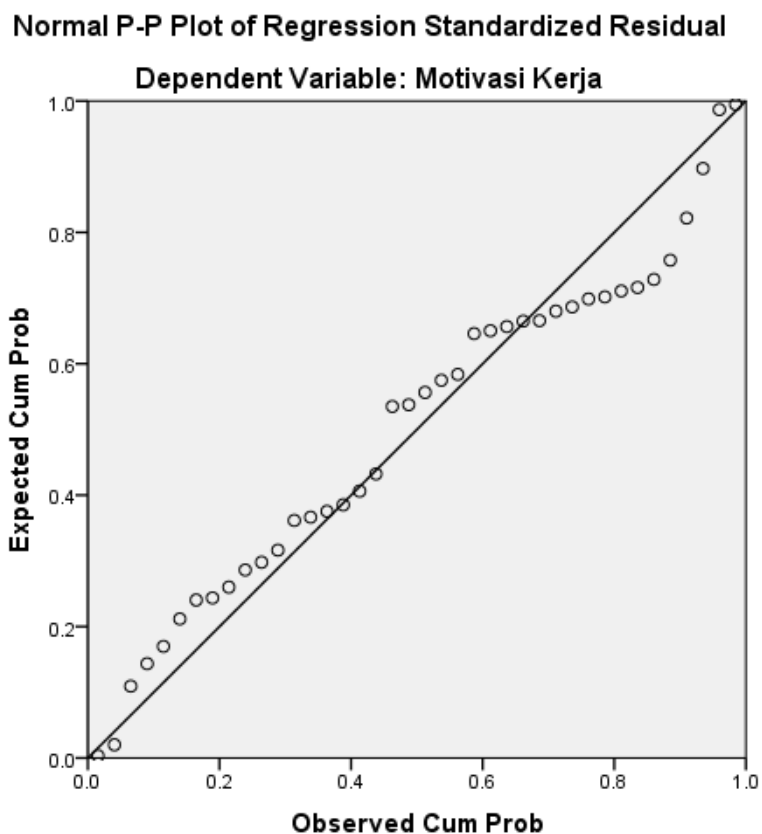
Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	21	52.5	52.5	60.0
Sangat Tidak Setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 5.**

**UJI ASUMSI KLASIK**

**1. Uji Normalitas**



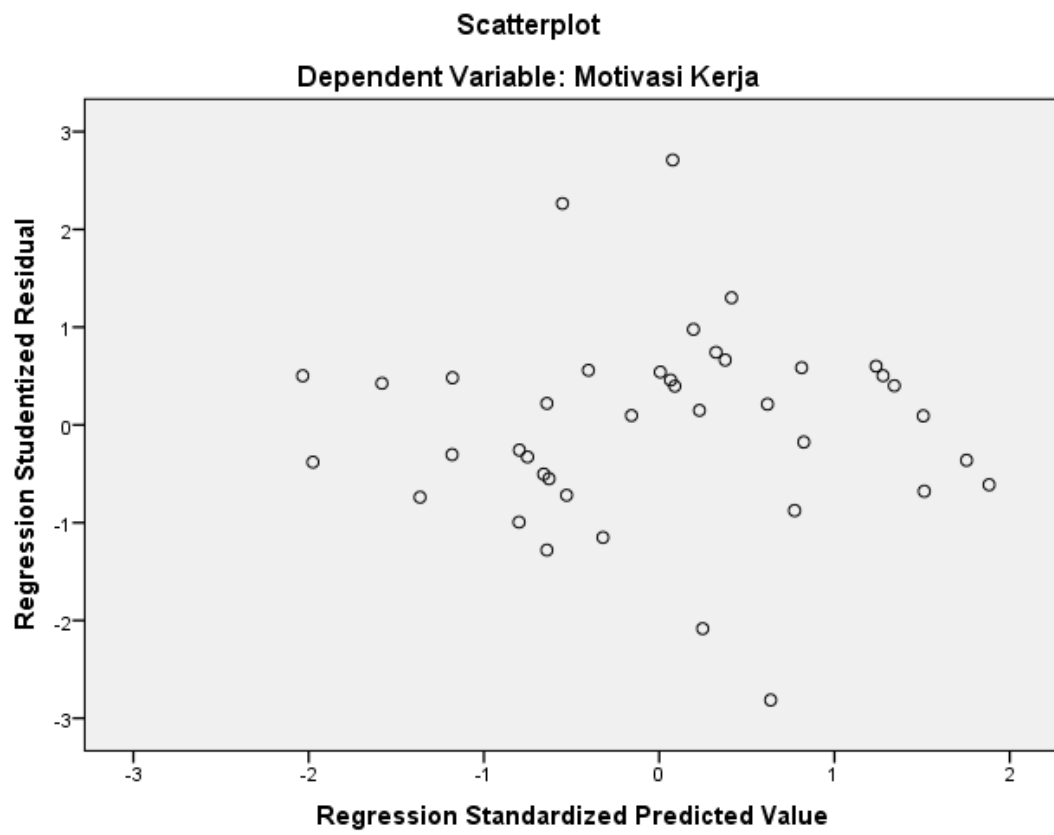
**2. Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.554	3.276		-.474	.638		
1							
Etos Kerja	.198	.075	.251	2.637	.012	.718	1.392
Disiplin Kerja	.751	.093	.763	8.065	.000	.727	1.375
Lingkungan Kerja	.169	.081	.180	2.100	.043	.885	1.130

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

### 3. Uji Heterokedastisitas



## LAMPIRAN 6.

### UJI HIPOTESIS

#### 1. Uji T (Uji Parsial) (T Tabel 2,021)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.554	3.276		-.474	.638		
Etos Kerja	.198	.075	.251	2.637	.012	.718	1.392
1 Disiplin Kerja	.751	.093	.763	8.065	.000	.727	1.375
Lingkungan Kerja	.169	.081	.180	2.100	.043	.885	1.130

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

#### 2. Uji F (Uji Simultan) (F Tabel 2,85)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	226.234	3	75.411	39.194	.000 <sup>b</sup>
Residual	69.266	36	1.924		
Total	295.500	39			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja

#### 3. Uji Koefisien Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.746	1.387	1.517

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja