

**ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION,
KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA, DAN
LEADERSHIP TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
KANTOR PENDAPATAN DAERAH DI PATI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Memenuhi Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Kesarjanaan S-1 Fakultas Ekonomi Jurusan
Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta**



OVI SETYA PRABOWO
NIM B 100 010 180

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul
“ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION, KONDISI FISIK
LINGKUNGAN KERJA, DAN LEADERSHIP TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN KANTOR PENDAPATAN DAERAH DI PATI”.

Yang ditulis oleh :

OVI SETYA PRABOWO
NIM B 100 010 180

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk
diterima.

Surakarta, Oktober 2008

Pembimbing I

Nur Achmad, S.E., M.Si.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Drs. H. Syamsudin, MM)

PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata kelak di kemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, Oktober 2008

OVI SETYA PRABOWO
NIM B 100 010 180

MOTTO

- ❁ *Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain dan hanya Tuhanmulah kamu berharap) (Q.S. Al-Insyiroh : 6-9)*

- ❁ *Sabar bukanlah sikap pasif, sabar adalah berusaha dengan penuh kesungguhan dan segala daya upaya, mengharap ridho Allah semata. Apabila kegagalan yang datang, bukanlah Allah tempat segala kesalahan di lemparkan, tapi segala koreksi diri dan mencari jalan lain dengan tetap di jalan Illahi. (Ali Bin Abi Tuholib)*

- ❁ *Ibu adalah segalanya, dialah pelipur duka kita, harapan kita kala sengsara dan kekuatan kita di saat tak berdaya, dialah sumber cinta kasih. (Kahlil Gibran)*

PERSEMBAHAN

Dengan penuh cinta seiring doa dan puji syukur kehadiran Allah SWT, penulis persembahkan karya sederhana ini kepada :

1. Orang tuaku dan keluarga tercinta yang telah mengiringi langkahku dengan doa dan kasih sayang yang tak terhingga, betapa aku ingin mempersembahkan yang terbaik atas segala perjuangan yang engkau lakukan untuk cita-cita dan masa depanku
2. Rekan-rekan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
3. Almamaterku semoga dari sinilah awal keberhasilanku

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan memanjatkan puji syukur alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat melakukan penelitian dan sekaligus menyelesaikan penyusunan naskah skripsi yang berjudul “ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA, DAN LEADERSHIP TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN KANTOR PENDAPATAN DAERAH DI PATI”. Tanpa izin dan ridho-Nya, niscaya skripsi ini tidak dapat selesai, puji hamba untuk sang pencipta.

Penulis menyadari bahwa sekalipun telah berusaha dengan segala upaya dalam menyusun skripsi ini namun penulis yakin bahwa hasilnya kurang dari sempurna dan tidak lepas dari kekurangan oleh sebab itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat kami harapkan.

Di samping itu dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, tenaga dan bimbingan kepada penulis baik secara langsung atau tidak langsung. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Syamsudin, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
2. Bapak Drs. Agus Muqorobin, MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen.

3. Bapak Nur Achmad, SE., M.Si., selaku pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini
4. Drs. Sri Padmanty, MBA., selaku pembimbing akademik yang telah membimbing dari pertama kuliah sampai dengan terselesainya kuliah
5. Seluruh staf Kantor Pendapatan Daerah di Kabupaten Pati yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian di Kantor Pendapatan Daerah di Kabupaten Pati.
6. Bapak dan ibu tercinta yang telah memberikan semangat dan kasih sayang serta segala jerih payah dan pengorbanan selama ini
7. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak

Semoga amal dan kebaikan mereka mendapat balasan dari Allah SWT. Amien...! Akhir kata semoga tulisan yang sederhana ini dapat bermanfaat dan memberi sumbangsih bagi perkembangan ilmu ekonomi dan dunia ilmu pengetahuan pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Oktober 2008

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-----------------------------------|----------------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| ABSTRAKSI | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 5 |
| C. Batasan Masalah..... | 5 |
| D. Tujuan Penelitian | 5 |
| E. Manfaat Penelitian | 6 |
| F. Sistematika Skripsi..... | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Human Relation | 8 |

| | |
|---|----|
| B. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja..... | 15 |
| C. Leadership..... | 17 |
| D. Etos Kerja..... | 24 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Kerangka Pemikiran..... | 31 |
| B. Hipotesis..... | 32 |
| C. Jenis dan Sumber Data..... | 33 |
| D. Validitas dan Reliabilitas | 38 |
| E. Uji Prasyarat Analisis..... | 39 |
| F. Metode Analisis Data..... | 40 |
| BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN | |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 45 |
| B. Struktur Organisasi | 46 |
| C. Persiapan Penelitian | 48 |
| D. Uji Prasyarat Analisis..... | 50 |
| E. Uji Hipotesis | 56 |
| F. Pembahasan..... | 60 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 63 |
| B. Keterbatasan Penelitian..... | 64 |
| C. Saran-saran..... | 64 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel IV.1 | Hasil Uji Validitas Persepsi Antara Mahasiswa Yuniior Dengan Mahasiswa Senior Faktor Tugas dan Tangung Jawab Akuntan Publik di UMS..... | 41 |
| Tabel 4.1 | Hasil Uji Validitas Skala <i>Human Relation</i> | 50 |
| Tabel 4.2 | Hasil Uji Validitas Skala Kondisi Lingkungan Kerja..... | 51 |
| Tabel 4.3 | Hasil Uji Validitas Skala <i>Leadership</i> | 52 |
| Tabel 4.4 | Hasil Uji Validitas Skala Etos Kerja..... | 53 |
| Tabel 4.5 | Hasil Uji Normalitas Data..... | 54 |
| Tabel 4.6 | Hasil Uji Linieritas Data | 55 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|----|
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi KAPENDA Kab. Pati | 47 |
| Gambar 4.2 | Daerah Hasil Uji F | 57 |
| Gambar 4.3 | Daerah Hasil Uji t Variabel <i>Human Relation</i> | 58 |
| Gambar 4.4 | Daerah Hasil Uji t Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja..... | 59 |
| Gambar 4.5 | Daerah Hasil Uji t Variabel <i>Leadership</i> | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 ANGKET
- Lampiran 2 Data Skoring Skala *Human Relation*
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Human Relation* (X1)
- Lampiran 4 Data Skoring Skala Kondisi Fisik Lingkungan Kerja
- Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)
- Lampiran 6 Data Skoring Skala *Leadership*
- Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Leadership (X3)
- Lampiran 8 Data Skoring Skala Etos Kerja
- Lampiran 9 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Etos Kerja (Y)
- Lampiran 10 Data Penelitian
- Lampiran 11 Uji Normalitas
- Lampiran 12 Uji Linearitas
- Lampiran 13 Uji Regresi

ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul “ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA, DAN LEADERSHIP TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN KANTOR PENDAPATAN DAERAH DI PATI”.

Penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 36 responden pada 36 responden pada KAPENDA di kabupaten Pati dengan uji instrumen penelitian dalam bentuk skala untuk mengukur variabel etos kerja, variabel *human relation*, variabel kondisi fisik lingkungan kerja, dan variabel *leadership* yang masing-masing variabel sebanyak 15 aitem. Analisis data menggunakan uji hipotesis data yaitu uji F dan uji t. Uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar $F_{hitung} = 2421,225 > F_{tabel} = 3,63$ berarti variabel *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan *leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan untuk Uji t variabel *human relation* nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.973 > 2,028$) maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *human relation* terhadap etos kerja. Untuk Uji t variabel kondisi fisik lingkungan kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.313 > 2,028$) maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja terhadap variabel etos kerja. Dan untuk Uji t variabel *leadership* nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.557 > 2.028$) maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *leadership* terhadap variabel etos kerja. Dari ketiga variabel dalam analisis ini yang paling berpengaruh terhadap etos kerja adalah variabel *leadership*, hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} variabel *leadership* yang paling tinggi. Nilai R^2 adalah sebesar 0,816 ini berarti bahwa model yang digunakan untuk menganalisa kasus ini cukup bagus. Sedangkan maksud nilai R^2 sebesar 0,816 adalah variasi yang terjadi terhadap variabel dependen dijelaskan oleh variasi dari variabel independen sebesar 0,816 atau 81,6%. Sedangkan sisanya sebesar 18,6 % variasi variabel dependent dipengaruhi oleh variasi variabel independent di luar model analisa data.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Etos kerja dapat terbentuk apabila keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri dari lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pekerja.

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

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

Menyadari arti penting dari etos kerja, pimpinan berupaya untuk meningkatkan dan menjaga hal tersebut pada setiap instansi yang ada. Hal ini berkaitan dengan fungsional dari organisasi pemerintah yang senantiasa mengemban tugas pelayanan bagi masyarakat umum.

Pengertian human relation menurut Munasef (1984) adalah segala hubungan-hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Interaksi karyawan dalam lingkungan instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu, Nurul (1995) menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak

terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas.

Human relation dalam instansi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Suatu instansi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam instansi juga harus memperhatikan yang ada di luar instansi atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar instansi yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi (Manullang, 1990).

Selain faktor human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja, suatu instansi dapat meningkatkan etos kerja karyawan juga perlu memperhatikan

leadership. Etos kerja karyawan dapat diupayakan agar mencapai tingkat yang diinginkan, sehingga dapat mendukung tingkat produktifitas yang tinggi yaitu dengan adanya leadership yang dapat memberikan pengaruh yang baik.

Leadership merupakan faktor penentu sukses atau gagalnya suatu organisasi. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya akan perlu ditumbuhkan, dikembangkan, dan dipraktekkan hubungan kerja sama yang sehat antar anggota organisasi, sehingga akan mendorong anggota organisasi untuk bekerja sama dengan produktif dan dengan perasaan puas.

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

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul :

“ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA, DAN LEADERSHIP TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN KANTOR PENDAPATAN DAERAH DI PATI”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, *leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan ?
2. Variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap etos kerja karyawan ?

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Kantor Pendapatan Daerah Kabupaten wilayah Pati.
2. Variabel yang diteliti meliputi *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, *leadership*.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, *leadership* terhadap etos kerja karyawan.

2. Untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan dari ketiga variabel (*human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, *leadership*) terhadap etos kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Teoritik

- a. Bagi peneliti dapat memperkaya khasanah ilmu, khususnya Ilmu Ekonomi.
- b. Bagi program studi manajemen, penelitian ini dapat menjadi wacana dalam melakukan pembenahan iklim suatu organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan diharapkan dengan jiwa *leadership* mampu memberikan dukungan berupa penciptaan *human relation*, kondisi lingkungan kerja yang kondusif dengan cara memperhatikan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikis karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi segenap karyawan dengan mengetahui pentingnya *human relation* yang diharapkan dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang

kondusif agar terjalin hubungan yang harmonis dan tercapainya kepuasan kerja.

F. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi tentang teori yang dipakai dalam penulisan yang meliputi pengertian human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, leadership serta etos kerja.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menyatakan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, populasi, dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan metode analisis data.

Bab IV Analisa Data dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum instansi serta analisis data dan pembahasannya

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan hasil keterbatasan penelitian dan saran-saran bagi instansi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Human Relation*

Human relation merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi.

Penguasaan dalam menciptakan *human relation* karyawan dalam instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal.

Di sisi lain *human relation* karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain bekerjasama mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan akan mempengaruhi semangat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

1. Pengertian *Human Relation*

Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari human relation. Ada juga orang yang menerjemahkannya menjadi “hubungan manusia” dan “hubungan antarmanusia”, yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia. Hanya saja, di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan

penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam.

Human relation adalah, hubungan manusiawi yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersona (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2001).

Human relation adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat social (Alo, 1997).

Ada dua pengertian hubungan manusiawi, yakni hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit.

a. Hubungan manusiawi dalam arti luas

Hubungan manusiawi dalam arti luas ialah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang

kehidupan. Jadi, hubungan manusiawi dilakukan dimana saja: di rumah, di jalan, dalam bis, dalam kereta api, dan sebagainya.

b. Hubungan manusiawi dalam arti sempit

Hubungan manusiawi dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi interaksi di sini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*).

2. Faktor-faktor Persepsi Interpersonal dalam *Human Relation*

Persepsi kita bukan sekedar rekaman peristiwa atau objek. Komputer hanya mengolah input yang dimasukkan pada waktu punching. Bila pada kolom 12 ditulis tujuh, komputer tidak akan mengubahnya menjadi delapan. Tidak begitu persepsi manusia. Pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, dan latar belakang budaya, menentukan interpretasi kita pada sensasi. Bila objek atau peristiwa di dunia luar kita sebut *distal stimuli* dan persepsi kita tentang stimuli itu kita sebut *percept* maka *percept* tidak selalu sama dengan *distal stimuli*. Proses subjektif yang secara aktif menafsirkan stimuli disebut Fritz Heider sebagai *constructive process*. Proses ini meliputi faktor biologis dan sosiopsikologis individu pelaku persepsi.

Faktor-faktor sosial seperti pengaruh interpersonal, nilai-nilai kultural dan harapan-harapan yang dipelajari secara sosial, pada persepsi individu, bukan saja terhadap objek-objek mati tetapi juga pada objek-objek sosial. Persepsi sosial adalah sebagai proses mempersepsi objek-objek dan peristiwa-

peristiwa sosial. Untuk tidak mengaburkan istilah dan untuk menggarisbawahi manusia (dan bukan benda) sebagai objek persepsi, di sini menggunakan istilah persepsi interpersonal. Persepsi pada objek selain manusia disebut persepsi objek. (Jalaluddin, 1999).

Ada empat perbedaan antara persepsi objek dengan persepsi interpersonal. Pertama, pada persepsi objek, stimuli ditangkap oleh alat indera kita melalui benda-benda fisik: gelombang, cahaya, gelombang suara, temperatur dan sebagainya; pada persepsi interpersonal, stimuli mungkin sampai kepada kita melalui lambang-lambang verbal atau grafis yang disampaikan pihak ketiga. Kedua, bila kita menanggapi objek, kita hanya menanggapi sifat-sifat luar objek itu; kita tidak meneliti sifat-sifat batiniah objek itu. Ketika kita melihat papan tulis, kita tidak pernah mempersoalkan bagaimana perasaannya ketika kita amati. Pada persepsi interpersonal, kita mencoba memahami apa yang tidak tampak pada alat indera kita. Ketiga, ketika kita mempersepsi objek, objek tidak bereaksi kepada kita; kita pun tidak memberikan reaksi emosional padanya. Keempat objek relatif tetap, manusia berubah-ubah. Perubahan ini kalau tidak membingungkan kita, akan memberikan informasi yang salah tentang orang lain. Persepsi interpersonal menjadi mudah salah. (Jalaluddin, 1999).

3. Teknik-Teknik *Human Relation*

Hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia. (Onong, 2001)

Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Dalam kehidupan sehari-hari siapa pun akan menjumpai masalah: ada yang mudah dipecahkan, ada yang sukar. Akan tetapi masalah yang bagaimanapun akan diusahakan supaya hilang. Orang tidak akan membiarkan dirinya digumuli masalah. Dan masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain. Sakit, tidak lulus ujian, lamaran pekerjaan tidak diterima, mobil rusak, istri menyeleweng, anak morfinis, tidak mampu menyelesaikan tugas, permohonan tidak diterima, dan lain-lain itu semua bisa menyebabkan seseorang frustrasi.

Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya: ada yang merenung murung, lunglai tak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi, atau bertingkah laku kekanak-kanakan. Apabila frustrasi itu diderita oleh karyawan, apalagi jika jumlahnya banyak ini akan mengganggu jalannya

organisasi akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani pegawai yang frustrasi dengan tindakan kekerasan. Di sinilah pentingnya peranan hubungan manusiawi. Dia harus membawa penderita dari *problem situation* kepada *problem solving behaviour*. (Onong, 2001).

Dalam kegiatan hubungan manusiawi ada cara untuk teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang menderita frustrasi yakni apa yang disebut *counseling* (karena tidak ada perkataan bahasa Indonesia yang tepat, dapat di-Indonesia-kan menjadi konseling). Yang bertindak sebagai konselor (*counselor*) bisa pemimpin organisasi, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya (kepala bagian, seksi, dan lain-lain).

Tujuan konseling ialah membantu konseli (*counselee*), yakni karyawan yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya.

Dalam kegiatan hubungan manusiawi terdapat dua jenis konseling, bergantung pada pendekatan (*approach*) yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut ialah *directive counseling*, yakni konseling yang langsung terarah, dan *non directive counseling* yakni konseling yang tidak langsung terarah.

4. Hambatan *Human Relation*

Hambatan *human relation* pada umumnya mempunyai dua sifat: objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya *human relation* yang tidak disengaja dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif ialah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya. (Onong, 2003).

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan.

Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi tersebut atau mungkin pula mengelakkan dan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti.

Gejala mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian mendiskreditkan atau menyesatkan pesan komunikasi, dinamakan *evasion of communication*.

B. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

1. Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.”

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa keadaan lingkungan sekitar para karyawan bekerja merupakan tempat yang menentukan para karyawan dalam bekerja perlu diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan betah dalam bekerja.

2. Faktor lingkungan yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah (Subroto, 2005) :

a. Lingkungan kerja non fisik

1) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3) Faktor hubungan kerja dalam organisasi

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan /pimpinan.

4) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi. Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

b. Lingkungan kerja fisik

1) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja.

2) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.

Menurut Nitisemito dalam Subroto, (2005) lingkungan kerja adalah segala : sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja pegawai baik.

C. Leadership

1. Pengertian *leadership* (kepemimpinan)

Leadership (kepemimpinan) merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Adapun definisi dari *leadership* (kepemimpinan) adalah :

- a. “Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu”.
Zuliant Yamit, (2001 :192)
- b. “Proses mempengaruhi aktivitas kelompok terorganisir menuju pencapaian tujuan” (Rauch dan Behling dalam Yukl, 1994)
- c. “Kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik secara perorangan maupun kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu (Robbins, 2001).

Studi kepemimpinan menurut Robbins (2001) dibagi dalam tiga kelompok teori/pendekatan, yaitu teori sifat, teori perilaku, dan teori kemungkinan. Terdapat pula pendekatan-pendekatan terbaru yang di dalamnya mencakup antara lain: *Teori Atribusi Kepemimpinan* yang mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat orang mengenai individu-individu lain; *Teori Kepemimpinan Karismatik* yang menyatakan bahwa para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu; dan *Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional*.

Jadi *leadership* (kepemimpinan) adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain guna mengikuti kehendaknya sesuai dengan apa yang ia kehendakinya.

2. Karakteristik *Leadership*

Fandy Tjiptono, (2001 :153) secara umum seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab yang seimbang
- b. Model peranan yang positif
- c. Memiliki ketrampilan komunikasi yang baik
- d. Memiliki pengaruh yang positif
- e. Memiliki kemampuan untuk menyakinkan orang lain.

Disamping memiliki karakteristik sebagaimana telah disebutkan diatas, seorang pemimpin harus memainkan peranan penting dalam tiga hal berikut :

Bennis (dalam Fandy Tjiptono, 2001 :154).

- 1). Mengatasi penolakan terhadap perubahan
- 2). Menjadi perantara bagi kebutuhan kelompok-kelompok didalam dan di luar organisasi
- 3). Membentuk kerangka etis yang menjadi dasar operasi setiap karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpinan adalah suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Kepemimpinan juga merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Dari uraian teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa, seorang pemimpin harus mampu melakukan usaha mempengaruhi orang lain dengan konsisten agar tujuan kelompok menjadi terarah sesuai rencana organisasi.

3. Sifat *leadership* (kepemimpinan)

Untuk memiliki kesanggupan kemampuan akan kepemimpinan memerlukan sejumlah sifat yang diterapkan dengan tepat terhadap kelompok khusus dan tugas yang sedang dihadapi. Akan tetapi hanya dengan memiliki sifat-sifat ini saja adalah tidak cukup untuk menjadikan seseorang menjadi seorang pemimpin. Sifat-sifat ini harus juga diterapkan pada ketentuan dan waktu yang tepat dan harus ada kelompok pengikut, sifat-sifat kepemimpinan itu adalah :

a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab.

Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinan terhadap apa yang dilakukan bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal. Hampir semua pimpinan merasa bahwa pekerjaannya sangat menuntut waktu, usaha dan pengetahuan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan efektif dan mereka merasa bahwa pekerjaannya lebih banyak menghabiskan energi dari pada jabatan bukan pimpinan.

b. Kemampuan untuk bisa "*Perceptive*".

Persepsi menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pemimpin haruslah mengenal

tujuan perusahaan sehingga mereka bisa bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Disini ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawhaannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan-kekuatan mereka, kelamahan-kelemahan mereka juga berbagai ambisi yang ada. Disamping itu ia juga harus mempunyai persepsi introspektif (memandang/menilai dirinya sendiri), sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya. Inilah yang disebut kemampuan”*Perseptive*”.

c. Kemampuan untuk bersikap obyektif.

Obyektif adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional obyektifitas merupakan perluasan dari kemampuan “*Perseptive*” apabila perseptifitas menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian dan kenyataan-kenyataan yang lain, obyektifitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

d. Kemampuan untuk menentukan prioritas.

Seorang pemimpin yang pandai adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih/menentukan mana yang penting dan mana yang tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukanlah datang satu persatu tetapi bersamaan dan berkaitan satu dengan yang lain.

e. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain. Karena itu pemberian perintah, penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

4. Faktor-faktor *Leadership*

Faktor-faktor kepemimpinan kualitas memiliki karakteristik sebagai berikut : Deming dalam Berkah, (2005 :22).

a. *Visible, committed, dan knowledgeable.*

Kepemimpinan yang baik mengembangkan fokus pada aspek kualitas, melibatkan setiap orang dalam pendidikan dan pelatihan,

Mengembangkan hubungan rutin dengan para karyawan, pelanggan dan pemasok.

b. Semangat misionaris

Pemimpin yang baik berusaha mempromosikan aspek kualitas diluar organisasi baik melalui pemasok, distributor, maupun pelanggan.

c. Target yang agresif

Kepemimpinan yang baik mengarah pada perbaikan yang bersifat tidak sekedar memperbaiki proses, tetapi juga mengembangkan proses-proses yang berbeda.

d. *Strong driver*

Tujuan yang ingin dicapai dalam aktivitas perbaikan ditetapkan dengan jelas dalam ukuran kepuasan pelanggan dan kualitas.

e. Komunikasi nilai-nilai

Melakukan perubahan budaya kearah budaya kualitas secara konsisten melalui kebijakan tertulis, misi, pedoman dan pernyataan lainnya mengenai nilai-nilai kualitas.

f. Organisasi

Struktur organisasi yang dimiliki adalah struktur datar (*full structure*) yang memungkinkan adanya wewenang yang lebih besar bagi tingkat yang lebih rendah. Setiap karyawan diberdayakan dan dilibatkan dalam tim-tim perbaikan antar departemen.

5. Fungsi *leadership* (kepemimpinan)

R.L. Khan, (1976 dalam Heidjrahman dan Suad Husnah 1990) mengemukakan orientasi karyawan manajemen mengenai fungsi-fungsi pimpinan. Ia menyatakan bahwa seorang pimpinan menjalankan pekerjaannya dengan baik apabila ia :

- a. memberikan kepuasan terhadap kebutuhan langsung para bawahannya
- b. menyusun jalur pencapaian tujuan (untuk melakukan hal itu pemimpin perlu memberikan pedoman untuk mencapai tujuan perusahaan bersamaan dengan pemuasan kebutuhan para karyawan).
- c. menghilangkan hambatan pencapaian tujuan.

- d. mengubah tujuan karyawan sehingga tujuan mereka bisa berguna secara organisator.

Peranan kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam dua kelompok:

- a. Fungsi utama, yang penting bagi proses kepemimpinan yaitu :
- 1) Pemimpin sebagai pemandang : ia memiliki pandangan kemasa datang dan menyampaikan keyakinan kepada kelompok.
 - 2) Pemimpin sebagai eksekutif : dia menentukan sasaran kelompok dan mengarahkan serta mengkoordinasikan kegiatan kelompok dalam mencapai sasaran itu.
 - 3) Pemimpin sebagai perencana : dia menentukan bagaimana kelompok harus mencapai sarannya.
 - 4) Pemimpin sebagai pembuat kebijaksanaan : dia berperan serta dalam merumuskan kebijakan dalam bentuk petunjuk yang berkesinambungan mengenai apa yang dikerjakan kelompok.
- b. Fungsi hiasan, yang mungkin dilakukan atau ditugaskan kepada pemimpin karena jabatan kepemimpinan, yaitu :
- 1) Pemimpin sebagai panutan : dia berfungsi sebagai perilaku anggota kelompok.
 - 2) Pemimpin sebagai symbol kelompok: dia menjadi titik pusat bagi kesatuan kelompok.
 - 3) Pemimpin sebagai ayah angkat : dia menjadi obyek identifikasi atau bahkan kepatuhan.

- 4) Pemimpin sebagai kambing hitam : dia dapat menjadi sasaran kelompok orang yang frustrasi.

D. Etos Kerja

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

1. Pengertian etos kerja

Menurut Bob Black dalam Iga Manuati Dewi (2005:2), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya.

Etos kerja menurut Chaplin (2001) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Qohar (1990) mendefinisikan etos kerja sebagai kebiasaan adat, asal mula, karakter yang menjadi ciri khas suatu bidang pekerjaan. Etos kerja sebagai pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja. Tasmara (2002) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan

memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high Performance*).

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat di simpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

2. Aspek-aspek Pengukuran Etos Kerja

Paradigma kerja profesional menurut Jansen Sinamo dalam Iga Manuati Dewi (2005) antara lain adalah :

a. Kerja adalah rahmat :

Harus bekerja tulus penuh syukur

b. Kerja adalah amanah :

- Harus bekerja benar penuh integritas
- c. Kerja adalah Panggilan :
Harus bekerja tuntas penuh tanggung jawab
 - d. Kerja adalah aktualisasi :
Harus bekerja keras penuh semangat
 - e. Kerja adalah ibadah :
Harus bekerja serius penuh pengabdian
 - f. Kerja adalah seni :
Harus bekerja kreatif penuh suka cita
 - g. Kerja adalah kehormatan
Harus bekerja unggul penuh ketekunan
 - h. Kerja adalah pelayanan
Harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko (1993) yaitu:

- a. Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
- b. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek kegiatan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan

tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

- c. Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktifitas kerjanya.

Tasmara (2002) mengemukakan bahwa etos kerja individu dapat diukur berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Menghargai waktu. Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya.
- b. Tangguh dan pantang menyerah. Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*).
- c. Keinginan untuk mandiri (*independent*). Individu yang mempunyai etos kerja tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.
- d. Penyesuaian. Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penelitian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Berpangkal tolak dari uraian itu, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- e. Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya.

Nitisemito (1996) mengatakan bahwa indikasi turun/rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

- a. Turun/rendahnya produktifitas.
- b. Tingkat absensi yang naik/rendah.
- c. *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi.
- d. Tingkat kerusuhan yang naik.
- e. Kegelisahan dimana-mana.
- f. Tuntutan yang sering terjadi.
- g. Pemogokan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Jadi etos kerja

dalam penelitian ini mengacu pada apa yang dikemukakan oleh Panji Anoraga dan Sri Suryanti seperti diatas.

3. Nilai-nilai dalam etos kerja

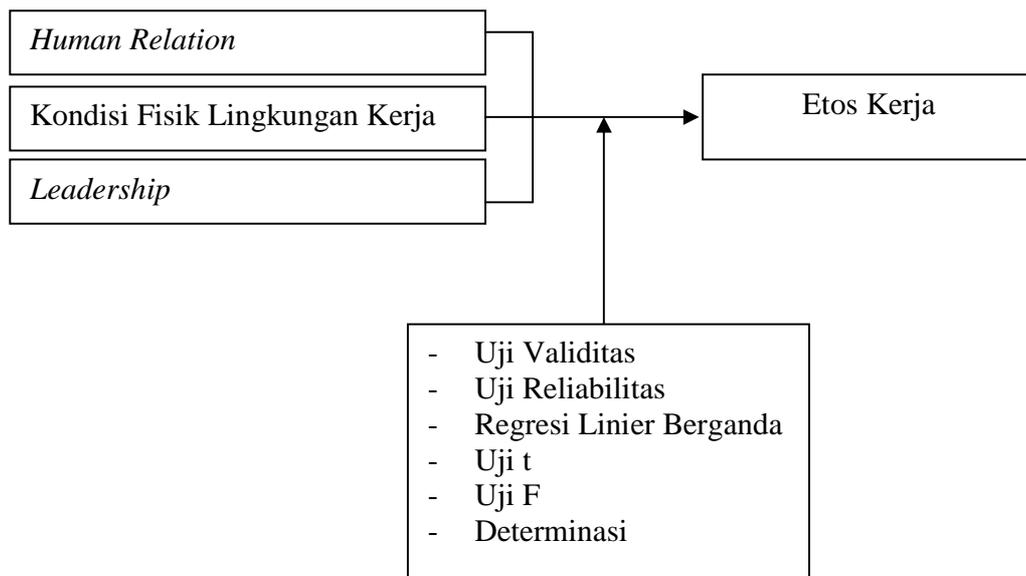
Daya dorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini peneliti menyajikan kerangka pemikiran untuk memperoleh permasalahan yang sedang diteliti, kerangka pemikiran ini penulis sajikan dalam bentuk gambar seperti terlihat berikut ini:



Gambar 3.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X = sebagai variabel independen (*human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, *leadership*).

Y = sebagai variabel dependen (etos kerja).

B. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara, masih harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ³¹ :sis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dari variabel *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, dan *leadership* terhadap variabel etos kerja karyawan.
2. Variabel *leadership* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap etos kerja karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data primer dalam penelitian ini adalah: tanggapan responden tentang *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, *leadership* dan etos kerja.

2. Sumber Data

Data yang digunakan antara lain sebagai berikut :

- a. Tanggapan responden tentang *human relation*
- b. Tanggapan responden tentang kondisi fisik lingkungan kerja
- c. Tanggapan responden tentang *leadership*
- d. Tanggapan responden tentang etos kerja
- e. Gambaran umum KAPENDA

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Hadi, S (2004) mengatakan populasi adalah keseluruhan individu yang ingin diselidiki dan paling sedikitnya mempunyai satu ciri yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KAPENDA di kabupaten Pati yang berjumlah 36 orang.

b. Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *random sampling*, yaitu sampel yang diambil secara acak, sehingga tiap unit analisis atau saluran elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dasar dalam pengambilan sampel seperti dikemukakan oleh Arikunto (1993) yang menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Selanjutnya jika subyeknya lebih dari 100 dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Besarnya sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 36 responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan diselidiki (Suryabrata, 1990, hal. 38). Penulis menggunakan dua macam metode yaitu :

a. Metode Skala

Metode skala merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan alat ukur yang memberi nilai dari pernyataan yang digunakan untuk mengungkap subjek penelitian berdasarkan aspek yang akan diukur dalam penelitian (Suryabrata, 2002).

Azwar (1999) mengatakan bahwa skala adalah pertanyaan atau pernyataan sebagai stimulus tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan.

Alasan utama peneliti menggunakan alat ukur skala adalah karena subjek mempunyai ciri-ciri:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu keadaan dirinya.
- b. Jawaban yang diberikan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan yang diajukan peneliti adalah sama yang dibuat peneliti (Hadi, S, 1990).

b. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data usia dan masa kerja karyawan yang ditulis subjek pada skala. Data tersebut diperoleh dari dokumentasi yang ada pada bagian personalia.

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan empat macam skala, yaitu:

a. Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Etos kerja pada karyawan di KAPENDA kabupaten Pati diukur dengan menggunakan skala etos kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Tasmara (2002) yaitu :

- a. Menghargai waktu yaitu memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitas.
- b. Tangguh dan pantang menyerah, suka bekerja keras, ulet, berani menghadapi setiap tantangan dan tekanan (*pressure*) pekerjaan.
- c. Keinginan untuk mandiri (*Independent*), selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.
- d. Penyesuaian, dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

b. *Human Relation*

Human relation adalah segala hubungan-hubungan baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Kondisi fisik lingkungan kerja adalah suasana tempat kerja dimana karyawan melaksanakan pekerjaan, yaitu suasana lingkungan kantornya. Kondisi lingkungan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja. Kondisi fisik lingkungan kerja yang baik dapat juga menambah kegairahan kerja serta akan meningkatkan efisiensi.

Persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja adalah pandangan, pengamatan dan pemberian arti mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan. Peningkatan etos kerja karyawan di KAPENDA kabupaten Pati diketahui melalui skala persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja. Aspek yang diukur berdasarkan kesimpulan dari pendapat beberapa ahli (Efendi, 2003) yaitu :

- a. Penerangan, dapat diperoleh dari cahaya matahari atau cahaya buatan manusia.

- b. Tata warna ruang, keadaan warna dinding, langit-langit lantai
- c. Tata ruang kantor, meliputi mebel, peralatan kantor dan mesin produksi
- d. Kebisingan, suara-suara yang dapat mengganggu kinerja karyawan
- e. Ventilasi udara, keluar masuk udara harus seimbang agar karyawan merasa nyaman di dalam melakukan pekerjaannya.

Semangkin tinggi skor skala menunjukkan semakin baik persepsi karyawan tentang kondisi fisik lingkungan kerjanya, sebaliknya semakin rendah skor skala semakin rendah pula persepsi karyawan tentang kondisi fisik lingkungan kerjanya.

d. *Leadership*

Leadership adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

6. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian ini diukur dengan skala Likert. Skala Likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 1996).

Untuk jawaban a diberi skor 4

Untuk jawaban b diberi skor 3

Untuk jawaban c diberi skor 2

Untuk jawaban d diberi skor 1

D. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 1996). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah *questioner* yang digunakan sebagai instrumen pengumpul data telah benar-benar dapat diandalkan kevalidannya sebagai alat dalam penelitian ini. Uji validitas di atas dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

- 1) Pemberian skor pada tiap-tiap item untuk tiap responden
- 2) Menjumlah nilai-nilai untuk tiap soal dari responden
- 3) Mencari nilai validitas dengan memasukkan dalam rumus korelasi product momen dan Pearson berupa angka kasar
- 4) Mengkonsultasikan hasilnya dengan tabel *r product moment* pada taraf signifikan 5%, jika hasil r_{xy} lebih besar atau sama dengan r tabel berarti

butir kuesioner tersebut valid. Tetapi jika hasil r_{xy} lebih kecil daripada r tabel, maka butir kuesioner tidak valid.

Rumus korelasi yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi setiap pertanyaan atau item

x = skor atau nilai dari pertanyaan atau item x

y = skor atau nilai dari pertanyaan atau item y

n = banyak sampel atau responden

jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliable berarti instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 1996). Dalam mencari reliabilitas untuk seluruh item adalah dengan mengoreksi angka korelasi yang diperoleh dengan r tabel. Jika r tabel lebih dari 0,6 maka dianggap reliabel (Nunnally, 1983).

E. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan analisis data dengan uji anova, maka dilakukan pengujian prasyarat analisis, agar memenuhi prasyarat analisis, penggunaan alat analisis anova dalam mengestimasi variabel dependen dengan sejumlah variabel independen bertujuan agar estimator tidak bias (Imam Ghozali, 2000).

1. Uji Normalitas Data

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model analisis data berdistribusi normal” (Imam Ghozali, 2000). Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dilakukan uji statistik non-parametrik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). Data berdistribusi normal jika hasil nilai uji *Kologorove-Sminorve* (*p-value*) > 5%. Hasil pengujian klasik menunjukkan nilai *p* yang ditunjukkan pada kolom *Asym Sig.* (Sudjana, 1983).

2. Uji Linearitas

Uji adalah uji hubungan variabel X dan variabel Y, artinya bahwa ada hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung benar-benar berbentuk linear. Uji linear ini menggunakan teknik anava satu jalur. Suatu hubungan variabel dikatakan linear jika, $F < F_{\alpha(k-2, n-k)}$ atau $p \geq 0,05$ (Sudjana, 1983).

F. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul dilakukan analisis untuk menguji kebenaran hipotesa dan juga untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian ini untuk mengolah data menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Ganda. Adapun rumus Analisis Regresi Linier Ganda (Hasan, 2003) adalah :

Menurut Suryabrata, 1990 menyatakan bahwa analisis data merupakan suatu langkah paling kritis dalam penelitian, karena peneliti harus memastikan pola analisis yang tepat. Analisis data adalah cara seorang peneliti dalam mengolah data yang telah terkumpul sehingga dapat diambil kesimpulan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Analisis Regresi Linier. Analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (*human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, dan *leadership*) terhadap variabel dependen (etos kerja).

Dihitung menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y = etos kerja

a = konstanta

- x_1 = *human relation*
 x_2 = kondisi fisik lingkungan kerja
 x_3 = *leadership*
 b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi masing-masing variabel
 e = error

2. Uji t test

Adapun langkah-langkah pengujiannya :

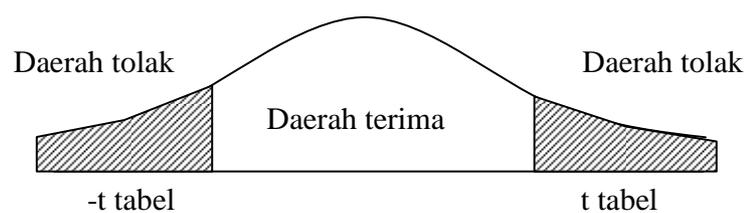
a. Menentukan hipotesa

$H_0: \beta = 0$ berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen

$H_1: \beta \neq 0$ berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen

b. Menentukan *Level of Significant*, digunakan $\alpha = 0,05$

c. Kriteria pengujian :



Gambar 3.2

Grafik Uji t

d. Nilai t hitung :

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Dimana :

b = koefisien regresi

S_b = standar error koefisien regresi

e. Kesimpulan :

H_0 diterima bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

3. Uji F test

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun langkah pengujiannya :

a. Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ berarti tidak ada pengaruh antara variabel x_1, x_2, x_3 terhadap y

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ berarti ada pengaruh antara variabel x_1, x_2, x_3 terhadap y

b. Menentukan Level of Significant, digunakan $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan nilai F :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

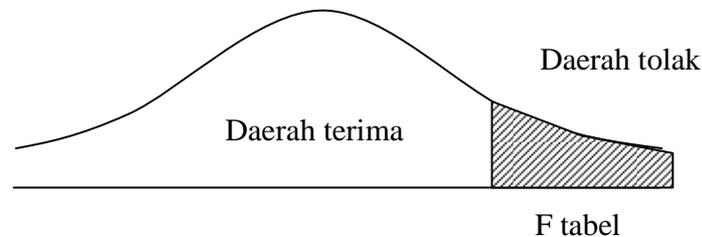
Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

d. Kriteria pengujian :



Gambar 3.3

Grafik Uji F

H_0 diterima apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$

H_0 ditolak apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

e. Kesimpulan

Dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel maka H_0 diterima atau ditolak.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel terikat (dependen) yang disebabkan oleh variabel bebas (independen). Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi berganda (R^2). Uji koefisien determinasi disebut juga R Squared (Djarwanto PS, 1993).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

b_1 : koefisien regresi variabel X_1

b_2 : koefisien regresi variabel X_2

X_1, X_2 : variabel independen

Y : variabel dependen

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pendapatan Daerah di Kabupaten Pati. Sedikit tentang Kantor Pendapatan Daerah adalah sebagai berikut : PERDA No. 21 Tahun 2002 menjadi dasar / landasan dalam melaksanakan kegiatan operasional Kantor Pendapatan Daerah. Saat ini Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pati di kepalai oleh Drs. Soemarsono Hadi, MM (Sumber Kantor Pendapatan Daerah Kabupaten Pati).

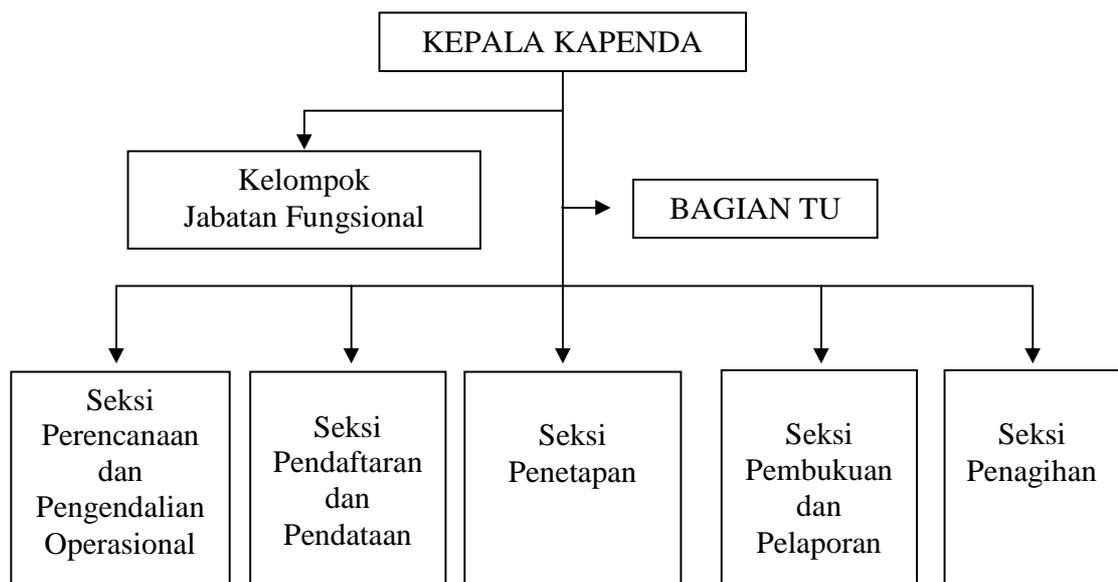
Jam kerja yang berlaku adalah: Setiap hari Senin – Kamis: 07.00 – 14.00, hari jumat 07.00 – 11.00 dan sabtu 07.00 – 13.00. Selain menerima gaji bulanan, karyawan juga menerima jaminan sosial antara lain jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan biaya pengobatan, kelahiran dan kematian, tunjangan pensiun dan fasilitas koperasi. Masa pensiun karyawan dimulai dari masa persiapan pensiun yang berusia 55 tahun sedang masa pensiun 56 tahun. Saat ini jumlah karyawan pada Kantor Pendapatan Daerah adalah 36 pegawai, yang terdiri dari 28 laki – laki dan 8 perempuan. Adapun Kantor Pendapatan Daerah mempunyai beberapa bagian yaitu : Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Perencanaan dan Pengendalian Operasional, Seksi Pendaftaran dan Pendataan, Seksi Penetapan, Seksi Pembukuan dan Pelaporan, Seksi Penagihan.

B. Struktur Organisasi

Perusahaan atau instansi⁴⁵ membutuhkan struktur organisasi untuk mencapai visinya. Perusahaan instansi yang semakin besar maka pengorganisasiannya akan semakin bertambah sulit dan rumit, oleh karena itu fungsi organisasi sangatlah penting. Susunan organisasi tersebut harus jelas garis kekuatan serta tanggungjawabnya dalam arti terlihat jelas tugas masing-masing bagian sesuai dengan tingkat klasifikasi dan kecakapan yang dimiliki.

Struktur organisasi merupakan perwujudan yang menunjukkan hubungan di antara fungsi - fungsi dalam suatu organisasi, serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang menjalankan tugasnya masing - masing. Dengan penempatan pembagian kerja yang tepat akan mempengaruhi prestasi organisasi melalui ketergantungan pada individu-individu, sehingga akan mempertegas dan memperjelas tugas dari masing-masing anggota organisasi yang telah ditetapkan kantor.

Dalam hal ini, instansi menggunakan struktur organisasi yang menunjukkan kekuasaan garis lurus, yaitu pelimpahan tugas dan wewenang dari pimpinan untuk dilaksanakan bawahannya.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi KAPENDA Kab.Pati

Adapun tugas dan tanggungjawab masing-masing jabatan Kantor Pendapatan Daerah Kabupaten Pati dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepala

Memimpin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Pendapatan Daerah.

2. Bagian Tata Usaha

Melaksanakan penyusunan rencana kegiatan, evaluasi, pengelolaan, surat menyurat, kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.

3. Seksi Perencanaan dan Pengendalian Operasional

Merencanakan dan pengendalian operasional dibidang pendataan, penetapan dan penagihan pajak daerah, retribusi daerah dan penerimaan asli daerah lainnya.

4. Seksi Penetapan

Menetapkan besarnya pajak daerah dan retribusi daerah sepanjang menjadi kewenangan pemungutan pajak.

5. Seksi Pembukuan dan Pelaporan

Melaksanakan pembukuan dan pelaporan atas pemungutan dan penyeteroran pajak daerah dan retribusi daerah serta pendapatan daerah lainnya sepanjang menjadi kewenangannya.

6. Seksi Penagihan

Melaksanakan koordinasi dan pengawasan atas pekerjaan penagihan pajak daerah, retribusi dan penerimaan asli daerah lainnya, serta penagihan pada tunggakan pajak.

C. Persiapan Penelitian

Bagian persiapan penelitian ini akan dibahas tentang langkah-langkah yang dilakukan sebelum penelitian, yaitu meliputi orientasi tempat penelitian, perijinan, persiapan alat pengumpulan data, uji coba alat, pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur, serta menyusun skala yang digunakan dalam penelitian sebelum dibagikan kepada responden.

1. Orientasi Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pendapatan Daerah di Kabupaten Pati. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian yang diambil secara acak atau *random sampling* sebanyak 36 orang karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Kabupaten Pati.

2. Perijinan

Proses perijinan untuk melaksanakan penelitian melalui surat keterangan yang diberikan oleh pihak Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surat keterangan tersebut diajukan peneliti kepada pihak Kantor Pendapatan Daerah di Kabupaten Pati bagian Humas. Setelah mendapatkan ijin dari pimpinan perusahaan mulai tanggal 13 Agustus 2007 sampai 15 September 2007.

3. Pelaksanaan skoring

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya yaitu melakukan skoring untuk keperluan analisis data. Skor item berkisar dari 1 sampai 4. Pemberian skor dilakukan berdasarkan jawaban subjek. Nilai tertinggi masing-masing item adalah 4 dan terendah adalah 1. Skor dari masing-masing skala, dijumlahkan untuk analisis data.

4. Pelaksanaan *try out* terpakai

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpakai yaitu antara uji coba dan penelitian sesungguhnya dilaksanakan secara bersamaan. Alasan menggunakan *try out* terpakai adalah:

- a. Instansi hanya memberikan izin satu kali penyebaran skala agar tidak mengganggu aktivitas para karyawan.
- b. Jumlah subjek dalam penelitian terbatas.

Pembagian kuesioner dibagikan pada tanggal 11 September 2007 dan dikoordinasi oleh bagian Personalia dan dibantu para stafnya. Pengisian skala secara langsung pada hari itu. Kuesioner berjumlah 36 eksemplar yang dibagikan pada karyawan semuanya memenuhi syarat untuk diskor dan dianalisis. Selanjutnya peneliti memberi skor pada setiap skala uji coba dan penelitian yang terkumpul untuk diuji validitas dan reliabilitas

D. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan. Uji prasyarat merupakan pengujian terhadap sampel sebagai prasyarat untuk keperluan analisis data, sehingga kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Human Relation*

Penentuan validitas skala tersebut penulis menggunakan teknik korelasi dengan *product moment*, adapun hasil pengolahan dengan program SPSS 10.5 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Skala *Human Relation*

| No | r_{xy} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|-------|----------|-------------|------------|
| ITEM1 | .5189 | 0.329 | Valid |
| ITEM2 | .5909 | 0.329 | Valid |
| ITEM3 | .5565 | 0.329 | Valid |

| | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| ITEM4 | .5128 | 0.329 | Valid |
| ITEM5 | .6524 | 0.329 | Valid |
| ITEM6 | .4439 | 0.329 | Valid |
| ITEM7 | .3775 | 0.329 | Valid |
| ITEM8 | .6956 | 0.329 | Valid |
| ITEM9 | .3798 | 0.329 | Valid |
| ITEM10 | .3772 | 0.329 | Valid |
| ITEM11 | .6702 | 0.329 | Valid |
| ITEM12 | .6956 | 0.329 | Valid |
| ITEM13 | .7487 | 0.329 | Valid |
| ITEM14 | .5568 | 0.329 | Valid |
| ITEM15 | .6318 | 0.329 | Valid |

Sumber: Data yang diolah

Hasil nilai r *product moment* pada tabulasi di atas pada $n = 36$, taraf signifikansi 5% diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen yang digunakan mengukur variabel *human relation* digunakan 15 item pertanyaan adalah valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel *human relation* diketahui $0,8882 > 0,6$ atau sebesar 88,82 %, maka skala *human relation* adalah reliabel atau handal.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Penentuan validitas skala tersebut penulis menggunakan teknik korelasi dengan *product moment*, adapun hasil pengolahan dengan program SPSS 10.5 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Skala Kondisi Lingkungan Kerja

| No | r_{xy} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|-------|----------|-------------|------------|
| ITEM1 | .5800 | 0.329 | Valid |

| | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| ITEM2 | .5103 | 0.329 | Valid |
| ITEM3 | .5018 | 0.329 | Valid |
| ITEM4 | .5218 | 0.329 | Valid |
| ITEM5 | .6484 | 0.329 | Valid |
| ITEM6 | .6419 | 0.329 | Valid |
| ITEM7 | .6758 | 0.329 | Valid |
| ITEM8 | .5800 | 0.329 | Valid |
| ITEM9 | .4132 | 0.329 | Valid |
| ITEM10 | .3814 | 0.329 | Valid |
| ITEM11 | .5218 | 0.329 | Valid |
| ITEM12 | .5846 | 0.329 | Valid |
| ITEM13 | .5799 | 0.329 | Valid |
| ITEM14 | .5846 | 0.329 | Valid |
| ITEM15 | .6333 | 0.329 | Valid |

Sumber: Data yang diolah

Hasil nilai r *product moment* pada tabulasi di atas pada $n = 36$, taraf signifikansi 5% diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen yang digunakan mengukur variabel persepsi kondisi fisik lingkungan kerja digunakan 15 item pertanyaan adalah valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel persepsi kondisi fisik lingkungan kerja diketahui $0,8902 > 0,6$ atau sebesar 89,02 %, maka skala persepsi kondisi fisik lingkungan kerja adalah reliabel atau handal.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Leadership*

Penentuan validitas skala menggunakan teknik korelasi dengan *product moment*, adapun hasil pengolahan dengan program SPSS 10.5 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Skala *Leadership*

| No | r_{xy} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|-------|----------|-------------|------------|
| ITEM1 | .5192 | 0.329 | Valid |
| ITEM2 | .4638 | 0.329 | Valid |

| | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| ITEM3 | .5286 | 0.329 | Valid |
| ITEM4 | .4556 | 0.329 | Valid |
| ITEM5 | .5913 | 0.329 | Valid |
| ITEM6 | .6305 | 0.329 | Valid |
| ITEM7 | .6622 | 0.329 | Valid |
| ITEM8 | .6506 | 0.329 | Valid |
| ITEM9 | .5392 | 0.329 | Valid |
| ITEM10 | .4455 | 0.329 | Valid |
| ITEM11 | .3729 | 0.329 | Valid |
| ITEM12 | .3334 | 0.329 | Valid |
| ITEM13 | .4902 | 0.329 | Valid |
| ITEM14 | .5326 | 0.329 | Valid |
| ITEM15 | .5935 | 0.329 | Valid |

Sumber: Data yang diolah

Hasil nilai *r product moment* pada tabulasi di atas pada $n = 36$, taraf signifikansi 5% diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen yang digunakan mengukur variabel *leadership* digunakan 15 item pertanyaan adalah valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel *leadership* diketahui $0,8707 > 0,6$ atau sebesar 87,07 %, maka skala *leadership* adalah reliabel atau handal.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Etos Kerja

Penentuan validitas skala menggunakan teknik korelasi dengan *product moment*, adapun hasil pengolahan dengan program SPSS 10.5 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Skala Etos Kerja

| No | r_{xy} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|-------|----------|-------------|------------|
| ITEM1 | .5501 | 0.329 | Valid |
| ITEM2 | .6425 | 0.329 | Valid |

| | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| ITEM3 | .3964 | 0.329 | Valid |
| ITEM4 | .7786 | 0.329 | Valid |
| ITEM5 | .7488 | 0.329 | Valid |
| ITEM6 | .5912 | 0.329 | Valid |
| ITEM7 | .7766 | 0.329 | Valid |
| ITEM8 | .5910 | 0.329 | Valid |
| ITEM9 | .6048 | 0.329 | Valid |
| ITEM10 | .5910 | 0.329 | Valid |
| ITEM11 | .7104 | 0.329 | Valid |
| ITEM12 | .6430 | 0.329 | Valid |
| ITEM13 | .6864 | 0.329 | Valid |
| ITEM14 | .6593 | 0.329 | Valid |
| ITEM15 | .7574 | 0.329 | Valid |

Sumber: Data yang diolah

Hasil nilai r *product moment* pada tabulasi di atas pada $n = 36$, taraf signifikansi 5% diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen yang digunakan mengukur variabel etos kerja digunakan 15 item pertanyaan adalah valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel etos kerja diketahui $0,9243 > 0,6$ atau sebesar 92,43 %, maka skala etos kerja adalah reliabel atau handal.

2. Uji Normalitas Data

Pada uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov (KS)*. Jika nilai sig/probabilitas $< 0,05$, maka distribusi tidak normal. Sedangkan nilai sig/probabilitas $> 0,05$, maka distribusi normal. Untuk hasil Uji Normalitas seluruh variabel dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Data

| Variabel | Statistic uji | Sig. | Kesimpulan |
|--------------------------------|---------------|------|------------|
| Human Relation | .413 | .000 | Normal |
| Kondisi Fisik Lingkungan Kerja | .482 | .000 | Normal |
| Leadership | .430 | .000 | Normal |

Sumber : Data yang diolah

Dari data perhitungan *Kolmogorov-smirnov*, dapat diketahui bahwa semua p - *value* untuk semua residual ternyata lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Sehingga keseluruhan data-data penelitian dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki data yang normal.

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah uji hubungan variabel X dan variabel Y, artinya bahwa ada hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung benar-benar berbentuk linear. Uji linear ini menggunakan teknik anava satu jalur. Suatu hubungan variabel dikatakan linear jika, $F < F_{\alpha(k-2;n-k)}$ atau $p \geq 0,05$ (Sudjana, 1983). Untuk hasil Uji linearitas seluruh variabel dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Hasil Uji Linieritas Data

ANOVA

| | | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------|----------------|------------------------|--------------------|----------------|----|-------------|----------|------|
| Human Relation | Between Groups | (Combined) Linear Term | Weighted Deviation | 628.696 | 11 | 57.154 | 303.050 | .000 |
| | | | | 626.448 | 1 | 626.448 | 3321.631 | .000 |
| | | | | 2.248 | 10 | .225 | 1.192 | .344 |
| | Within Groups | | | | | | | |
| | Total | | | 4.526 | 24 | .189 | | |
| | | | | 633.222 | 35 | | | |
| Kondisi Fisik Lingkungan Kerja | Between Groups | (Combined) Linear Term | Weighted Deviation | 590.042 | 11 | 53.640 | 325.265 | .000 |
| | | | | 588.531 | 1 | 588.531 | 3568.752 | .000 |
| | | | | 1.511 | 10 | .151 | .916 | .535 |
| | Within Groups | | | | | | | |
| | Total | | | 3.958 | 24 | .165 | | |
| | | | | 594.000 | 35 | | | |
| Leader Ship | Between Groups | (Combined) Linear Term | Weighted Deviation | 584.645 | 11 | 53.150 | 310.720 | .000 |
| | | | | 583.273 | 1 | 583.273 | 3409.906 | .000 |
| | | | | 1.371 | 10 | .137 | .802 | .529 |
| | Within Groups | | | | | | | |
| | Total | | | 4.105 | 24 | .171 | | |
| | | | | 588.750 | 35 | | | |

Sumber : Data yang diolah

Hasil uji linearitas variabel lingkungan kerja dan variabel *human relation* diketahui nilai F_{hitung} untuk *deviation from linear* sebesar 1,192, untuk variabel kondisi fisik lingkungan kerja sebesar 0,916 dan untuk variabel leadership sebesar 0.802 dikonsultasikan harga $F_{tabel} = 3,63$, maka $F_{hitung} < F_{table}$ dengan nilai $p > 5\%$ yaitu 0.344, 0.535 dan 0.529. Jadi hubungan ketiga variabel tersebut adalah linear.

E. Uji Hipotesis

1. Interpretasi nilai R^2

Berdasarkan pada hasil perhitungan dalam lampiran dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,816 ini berarti bahwa model yang digunakan untuk

menganalisa kasus ini cukup bagus. Sedangkan maksud nilai R^2 sebesar 0,816 adalah variasi yang terjadi terhadap variabel dependen dijelaskan oleh variasi dari variabel independen sebesar 0,816 atau 81,6%. Sedangkan sisanya sebesar 18,4 % variasi variabel dependent dipengaruhi oleh variasi variabel independent di luar model analisa data.

2. Perhitungan F test (Pengujian secara bersama-sama)

Untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent digunakan F_{test} .

- Prosedur pengujian

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y).

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat.

- *Level significant* $\alpha = 0,05$

- Kriteria pengujian:

H_0 ditolak apabila $F_{hit} > F_{tabel}$

H_1 diterima apabila $F_{hit} < F_{tabel}$

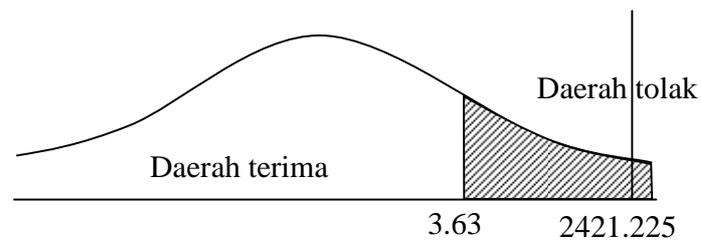
- Besarnya nilai F_{hit} , dapat diketahui dengan bantuan SPSS 10.5 diperoleh sebesar $F_{hit} 2421,225$.

- Besarnya nilai F_{tabel} diperoleh sebesar:

$$F_{\alpha} = F_{\alpha} (k-1) (n-k)$$

$$= 0,05 (3-1) (36-3)$$

$$= 3,63$$



Gambar 4.2
Daerah Hasil Uji F

- Karena $F_{hit} = 2421.225 > F_{tabel} = 3,63$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan *leadership* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel etos kerja.

3. Perhitungan t-test (Pengujian hipotesis secara individual)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen secara individual. Apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak dengan taraf nyata tertentu.

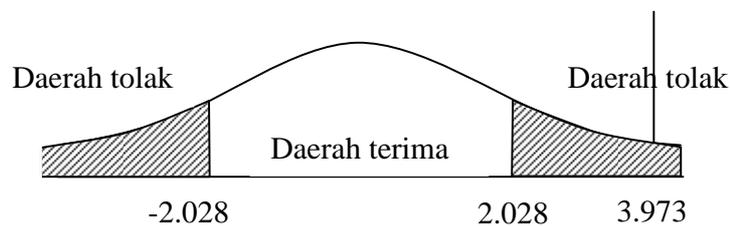
- Uji t untuk variabel *Human Relation* (X_1)
 - a. $H_0 = \beta = 0$ (tidak ada pengaruh dari variabel *human relation* terhadap variabel etos kerja)

$H_1 = \beta \neq 0$ (ada pengaruh dari variabel *human relation* terhadap variabel etos kerja).

b. $\alpha = 0,05$

$\alpha/2$; $n-k-1 = 0,05/2$; $36-3-1$ adalah 2.028

c. Kriteria pengujian



Gambar 4.3
Daerah Hasil Uji t

H_0 diterima $-2.028 < t_{hit} < 2.028$

H_0 ditolak $t < -2.028$ atau $t_{hit} > 2.028$

d. Perhitungan nilai t

t_{hit} sebesar : 3.973

e. Kesimpulan

Karena $t_{hit} > t_{tabel}$ ($3.973 > 2,028$) maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap etos kerja.

- Uji t untuk variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X_2)

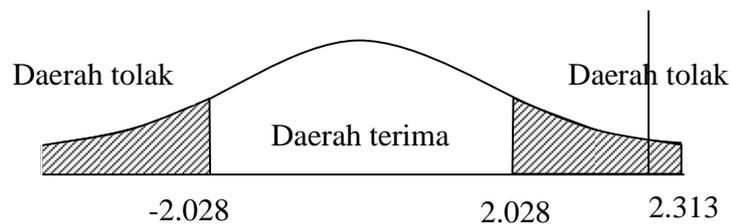
a. $H_0 = \beta = 0$ (tidak ada pengaruh dari variabel kondisi fisik lingkungan kerja terhadap variabel etos kerja)

$H_1 = \beta \neq 0$ (tidak ada pengaruh dari variabel kondisi fisik lingkungan kerja terhadap variabel etos kerja).

b. $\alpha = 0,05$

$\alpha/2$; $n-k-1 = 0,05/2$; $36-3-1$ adalah 2.028

c. Kriteria pengujian



Gambar 4.4
Daerah Hasil Uji t

H_0 diterima $-2.028 < t_{hit} < 2.028$

H_0 ditolak $t < -2.028$ atau $t_{hit} > 2.028$

d. Perhitungan nilai t

t_{hitung} sebesar : 2.313

e. Kesimpulan

Karena $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.313 > 2,028$) maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja terhadap variabel etos kerja

- Uji t untuk variabel *Leadership* (X3)

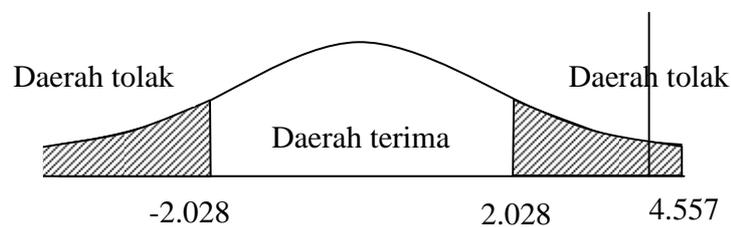
a. $H_0 = \beta = 0$ (tidak ada pengaruh dari variabel *leadership* terhadap variabel etos kerja)

$H_1 = \beta \neq 0$ (ada pengaruh dari variabel *leadership* terhadap variabel etos kerja).

b. $\alpha = 0,05$

$\alpha/2$; $n-k-1 = 0,05/2$; $36-3-1$ adalah 2.028

c. Kriteria pengujian



Gambar 4.5
Daerah Hasil Uji t

H_0 diterima $-2.028 < t_{hit} < 2.028$

H_0 ditolak $t < -2.028$ atau $t_{hit} > 2.028$

d. Perhitungan nilai t

t_{hit} sebesar : 4.557

e. Kesimpulan

Karena $t_{hit} > t_{tabel}$ ($4.557 > 2.028$) maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *leadership* terhadap variabel etos kerja.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 36 responden pada KAPENDA di kabupaten Pati dengan instrumen penelitian dalam

bentuk skala untuk mengukur variabel etos kerja sebanyak 15 item, variabel *human relation* sebanyak 15 item, variabel kondisi fisik lingkungan kerja sebanyak 15 item, dan pengukuran variabel *leadership* sebanyak 15 item. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui seluruh item dari masing-masing variabel adalah valid dan reliabel karena nilai r_{hit} masing-masing item dari semua variabel $> r_{tabel}$ sedangkan dengan uji normalitas dan uji linearitas keempat variabel memenuhi persyaratan dan tidak terjadi penyimpangan.

Dari hasil uji normalitas perhitungan *Kolmogorov-smirnov*, dapat diketahui bahwa semua ρ -value untuk semua residual ternyata lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Sehingga keseluruhan data-data penelitian dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki data yang normal.

Hasil uji linearitas variabel lingkungan kerja dan variabel *human relation* diketahui nilai F_{hitung} untuk *deviation from linear* sebesar 1.192, untuk variabel kondisi fisik lingkungan kerja sebesar 0.916 dan untuk variabel *leadership* sebesar 0.802 dikonsultasikan harga $F_{tabel} = 3,63$, maka $F_{hitung} < F_{table}$ dengan nilai $p > 5\%$ yaitu 0.344, 0.535, dan 0.529. Jadi hubungan ketiga variabel tersebut adalah linear.

Analisis data menggunakan uji hipotesis data menggunakan uji F dan uji t. Uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar $F_{hit} = 2421,225 > F_{tabel} = 3,63$ berarti variabel *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan *leadership* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel etos kerja. Hasil penelitian ini mendukung H_a dan tidak mendukung H_o ,

yang berarti bahwa *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan *leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan untuk Uji t variabel *human relation* nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($3.973 > 2,028$) maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *human relation* terhadap etos kerja. Untuk Uji t variabel kondisi fisik lingkungan kerja nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.313 > 2,028$) maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja terhadap variabel etos kerja. Dan untuk Uji t variabel *leadership* nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($4.557 > 2.028$) maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *leadership* terhadap variabel etos kerja.

Nilai R^2 adalah sebesar 0,816 ini berarti bahwa model yang digunakan untuk menganalisa kasus ini cukup bagus. Sedangkan maksud nilai R^2 sebesar 0,816 adalah variasi yang terjadi terhadap variabel dependen dijelaskan oleh variasi dari variabel independen sebesar 0,816 atau 81,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 18,4 % variasi variabel dependent dipengaruhi oleh variasi variabel independen di luar model analisa data.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 36 responden pada 36 responden pada KAPENDA di kabupaten Pati dengan uji instrumen penelitian dalam bentuk skala untuk mengukur variabel etos kerja, variabel *human relation*, variabel kondisi fisik lingkungan kerja, dan variabel *leadership* yang masing-masing variabel sebanyak 15 aitem diketahui keempat instrumen memenuhi persyaratan uji selanjutnya diketahui sebaran aitem valid dan reliabel yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Analisis data menggunakan uji hipotesis data menggunakan uji F dan uji t. Uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar $F_{hit} = 2421,225 > F_{tabel} = 3,63$ berarti variabel *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan *leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan untuk Uji t variabel *human relation* nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($3.973 > 2,028$) maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *human relation* terhadap etos kerja. Untuk Uji t variabel kondisi fisik lingkungan kerja nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($2.313 > 2,028$) maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kondisi fisik

lingkungan kerja terhadap variabel etos kerja. Dan untuk Uji t variabel leadership nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($4.557 > 2.028$) maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel leadership terhadap variabel etos kerja. Dari ketiga variabel dalam analisis ini yang paling berpengaruh terhadap etos kerja adalah variabel leadership, hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} variabel leadership yang paling tinggi.

3. Nilai R^2 adalah sebesar 0,816 ini berarti bahwa model yang digunakan untuk menganalisa kasus ini cukup bagus. Sedangkan maksud nilai R^2 sebesar 0,816 adalah variasi yang terjadi terhadap variabel dependen dijelaskan oleh variasi dari variabel independen sebesar 0,816 atau 81,6%. Sedangkan sisanya sebesar 18,6 % variasi variabel dependent dipengaruhi oleh variasi variabel independent di luar model analisa data.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ruang lingkup terbatas pada pembahasan pengaruh human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, leadership terhadap etos kerja KAPENDA di kabupaten Pati.
2. Hasil penelitian yang bias karena adanya kemungkinan responden tidak menjawab skala dengan benar atau

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi KAPENDA kabupaten Pati diharapkan memperhatikan lingkungan kerja seperti penerangan, tata warna ruang, tata ruang kantor, kebisingan, ventilasi udara agar bisa tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan etos kerja karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan fasilitas, komunikasi, gaji sehingga dapat menunjang bagi kesejahteraan karyawan agar bisa meningkatkan etos kerja karyawan .
2. Bagi pihak pimpinan diharapkan mampu memberikan contoh sikap etos kerja misalnya dalam menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja, keinginan untuk mandiri, penyesuaian diri terhadap lingkungan kepada para anak buahnya. Pimpinan seharusnya menguasai aspek Sumber Daya Manusia pada bawahannya melalui kepemimpinan yang persuasif sehingga dapat mempermudah dalam penelitian dan pengarahan pada setiap individu akan lebih mudah.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menyempurnakan kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini dengan menambah variabel seperti; tingkat pendidikan, iklim organisasi serta sikap kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alo Liliweri, 1997. *Komunikasi Antarpribadi*.
- Berkah Sri Pangesti. 2005. Orientasi Kepemimpinan dan Produktivitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman Di Sukoharjo. *Skripsi*. Surakarta: FKIP UMS.
- Chaplin, J.P.2001. *Kamus Psikologi*. (Terjemahan : Kartono, K). Bandung : CV. Pionir Jaya.
- Gibson, J.L. dan Ivancevich, J.M. 1994. *Organisasi, Struktur dan Manajemen*. (terjemahan : Djoerban Wahid, S.H). Jakarta : Erlangga.
- Fandy, Tjiptono. 2001. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, H. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Iga Manuati Dewi, 2002. Makalah. *Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?*. Bali: Universitas Udayana.
- Jalaluddin Rakhmad, 1999. *Psikologi Komunikasi*
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhadi Subroto. 2005. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. *Thesis* Surakarta : Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Onong Uchjana Effendy, 2001. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Onong Uchjana Effendy, 2003. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Jakarta: Erlangga.
- Qohar, A. 1990. *Istilah Populer*. Surabaya : CV. Bintang pelajar.
- Reksohadiprojo, S dan Handoko, T.H. 1997. *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta : BPF.

- Robbins, Stephen, 2001, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, 7th Edition, Prentice Hall International, Inc
- Tasmara, T. 2002. *Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Pres.
- Yukl, Gary. (1994). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice Hall International, Edisi 3.
- Zulian, Yamit. 2001. *Manajemen Produk dan Jasa*. Yogyakarta: Ekonisia.

LAMPIRAN

Lampiran 1

ANGKET

A. Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin : Pria / wanita
 Umur :
 Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Isilah identitas saudara dengan lengkap
2. Silakan saudara membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam angket ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda silang (✓) pada :
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
3. Dalam saudara memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sepanjang sesuai dengan keadaan diri saudara yang sebenarnya.
4. Saudara diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada, jangan sampai ada yang terlewati.
5. Sebelum angket ini dikembalikan, periksalah kembali sampai saudara yakin bahwa angket saudara sudah anda jawab semua.
6. Saudara tidak perlu khawatir, ***kerahasiaan jawaban saudara, kami jamin.***
7. Hasil angket ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja saudara, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja.
8. Sebelum menjawab bacalah pernyataan dibawah ini dengan cermat dan teliti
9. Selamat mengerjakan dan terima kasih atas kesediaan saudara.

| No | <i>Human relation</i> | Pendapat | | | |
|----|--|---------------|--------|--------------|---------------------|
| | Bagaimana pendapat, sikap, pengetahuan saudara terhadap pernyataan dibawah ini? | Sangat Setuju | Setuju | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
| 1. | Kominikasi secara komando dapat mengantisipasi permasalahan yang akan muncul. | | | | |
| 2. | Komunikasi atasan dan bawahan berupa komando yang harus dilaksanakan dengan baik | | | | |
| 3. | Perencanaan komunikasi sangat dibutuhkan dalam berorganisasi | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 4. | Komunikasi yang direncanakan dapat memperlancar jalannya operasi perusahaan | | | | |
| 5. | Pelaksanaan komunikasi dibutuhkan dalam bekerjasama. | | | | |
| 6. | Komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya kerja karyawan dalam perusahaan | | | | |
| 7. | Komunikasi merupakan alat penunjang untuk berinteraksi setiap anggota dalam perusahaan. | | | | |
| 8. | Setiap anggota perusahaan hendaknya menghilangkan penghambat komunikasi | | | | |
| 9. | Setiap anggota perusahaan hendaknya menciptakan suasana psikologis yang memungkinkan adanya saling mengerti, antusiasme, dan sikap ramah tamah. | | | | |
| 10. | Pimpinan organisasi atau kepala humas harus bersikap empatik, yakni turut merasakan yang sedang dirasakan oleh anak buah., | | | | |
| 11. | Pimpinan organisasi atau kepala humas harus menyingkirkan sikap super atau perasaan diri berpangkat lebih tinggi, lebih pintar, lebih berpengalaman dan sebagainya | | | | |
| 12. | Pimpinan organisasi atau kepala humas harus turut merasakan yang sedang dirasakan oleh anggotanya dan berusaha ingin membebaskan dia dari masalahnya. | | | | |
| 13. | Setiap anggota perusahaan hendaknya meminta nasehat kepada kepala humas bila ada masalah. | | | | |
| 14. | Kepala humas yang berfungsi sebagai konselor. | | | | |
| 15. | Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan akan mempengaruhi semangat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya | | | | |

| No | Lingkungan Kerja | Pendapat | | | |
|-----|--|---------------|--------|--------------|---------------------|
| | Bagaimana pendapat, sikap, pengetahuan saudara terhadap pernyataan dibawah ini? | Sangat Setuju | Setuju | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
| 1. | Kondisi lingkungan yang sehat dan nyaman merupakan dambaan setiap karyawan perusahaan. | | | | |
| 2. | Lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. | | | | |
| 3. | Lingkungan tempat tinggal yang kondusif dapat memberikan ketentraman dan betah dalam lingkungan bekerja. | | | | |
| 4. | Jika ada jabatan yang lebih tinggi apakah anda tertarik menempatinnya. | | | | |
| 5. | Lingkungan tempat tinggal yang bersih dan sehat akan meningkatkan gairah dalam bekerja. | | | | |
| 6. | Ruang kerja harus selalu dijaga kebersihannya. | | | | |
| 7. | Ruang kerja yang tidak sehat dapat memperburuk jalannya pekerjaannya. | | | | |
| 8. | Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal harus didukung dengan ruang kerja yang rapi. | | | | |
| 9. | Kerapian tata ruang kerjaj mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dalam bekerja. | | | | |
| 10. | Peralatan-peralatan kantor yang ada kurang memuaskan. | | | | |
| 11. | Saya menjadi malas bekerja karena peralatan kerja terbatas di tempat kerja. | | | | |
| 12. | Penempatan peralatan disesuaikan dengan rangkaian kerja saya. | | | | |
| 13. | Meja dan kursi saya belum layak untuk kerja. | | | | |
| 14. | Pengaturan sirkulasi udara di tempat kerja saya terasa nyaman. | | | | |
| 15. | Sirkulasi udara seperti sekarang ini membuat saya bisa konsentrasi dalam bekerja. | | | | |

| No | <i>Leadership</i> | Pendapat | | | |
|-----|--|---------------|--------|--------------|---------------------|
| | Bagaimana pendapat, sikap, pengetahuan saudara terhadap pernyataan dibawah ini? | Sangat Setuju | Setuju | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
| 1. | Pemimpin mempunyai pandangan kemajuan perusahaan, kesetiaan, dan berpengetahuan luas. | | | | |
| 2. | Pemimpin mengembangkan fokus pada aspek kualitas seperti arah dan tujuan perusahaan | | | | |
| 3. | Jika terdapat masalah, pimpinan mengadakan diskusi dengan karyawan dalam rangka pengambilan keputusan sesuai dengan tujuan perusahaan. | | | | |
| 4. | Pemimpin mempunyai ambisi kuat dalam mencapai tujuan bersama. | | | | |
| 5. | Atasan memperhatikan sikap, saran, bawahan dalam upaya mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan. | | | | |
| 6. | Pemimpin menerapkan pengawasan ketat terhadap kerja bawahan. | | | | |
| 7. | Pemimpin mempunyai kekuatan untuk mengandalikan gejolak yang bersifat merugikan perusahaan menjadi keadaan yang menggambarkan ketenangan dalam perusahaan. | | | | |
| 8. | Memiliki ketrampilan komunikasi yang baik, memiliki pengaruh yang positif, memiliki kemampuan untuk menyakinkan orang lain. | | | | |
| 9. | Pemimpin memiliki pandangan kemasadatang dan menyampaikan keyakinan kepada kelompok | | | | |
| 10. | Pemimpin berperan serta dalam merumuskan kebijakan dalam bentuk petunjuk yang berkesinambungan mengenai apa yang dikerjakan kelompok | | | | |
| 11. | Pemimpin harus mampu melakukan usaha mempengaruhi orang lain dengan konsisten agar tujuan kelompok menjadi terarah sesuai rencana organisasi | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 12. | Pemimpin harus bisa mengubah tujuan karyawan sehingga tujuan mereka bisa berguna secara organisator | | | | |
| 13. | Pemimpin sebagai symbol kelompok dan dia menjadi titik pusat bagi kesatuan kelompok | | | | |
| 14. | Pemimpin menentukan bagaimana kelompok harus mencapai sasarannya. | | | | |
| 15. | Pemimpin menentukan sasaran kelompok dan mengarahkan serta mengkoordinasikan kegiatan kelompok dalam mencapai sasaran itu | | | | |

| No | Etos Kerja | Pendapat | | | |
|-----|--|---------------|--------|--------------|---------------------|
| | Bagaimana pendapat, sikap, pengetahuan saudara terhadap pernyataan dibawah ini? | Sangat Setuju | Setuju | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
| 1. | Saya cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. | | | | |
| 2. | Saya melakukan segala sesuatunya sendiri. | | | | |
| 3. | Saya hadir tepat pada jam kerja. | | | | |
| 4. | Saya sering mengajak teman-teman bolos kerja. | | | | |
| 5. | Saya berusaha untuk dapat menyelesaikan masalah pekerjaan saya sampai sekecil apapun. | | | | |
| 6. | Saya berusaha mengatasi permasalahan kerja sesuai dengan kemampuan saya sendiri | | | | |
| 7. | Saya merasa takut menghadapi resiko bila melakukan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya. | | | | |
| 8. | Saya masih merasa canggung dengan teman-teman kerja. | | | | |
| 9. | Saya merasa mampu memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan. | | | | |
| 10. | Saya enggan bila perusahaan memindahkan sebagian kerja yang lain. | | | | |
| 11. | Saya tidak peduli dengan rekan kerja yang mengalami kesulitan. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 12. | Saya merasa senang dalam lingkungan kerja sekarang. | | | | |
| 13. | Saya merasa tidak canggung berada diantara teman-teman kerja yang memiliki prestasi kerja. | | | | |
| 14. | Saya tergantung pada teman-teman dalam menyelesaikan masalah pekerjaan saya. | | | | |
| 15. | Saya sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. | | | | |

Lampiran 2

Data Skoring Skala Human Relation

| No | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 15 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 35 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Human Relation (X1)

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| AITEM1 | 38.5278 | 15.3421 | .5189 | .8838 |
| AITEM2 | 38.4444 | 15.9111 | .5909 | .8799 |
| AITEM3 | 38.5556 | 15.3968 | .5565 | .8813 |
| AITEM4 | 38.5000 | 15.9714 | .5128 | .8828 |
| AITEM5 | 38.5000 | 15.5143 | .6524 | .8771 |
| AITEM6 | 38.5556 | 16.0825 | .4439 | .8858 |
| AITEM7 | 38.6111 | 16.2444 | .3775 | .8890 |
| AITEM8 | 38.4167 | 15.7357 | .6956 | .8764 |
| AITEM9 | 38.4167 | 16.6500 | .3798 | .8875 |
| AITEM10 | 38.5000 | 16.4286 | .3772 | .8882 |
| AITEM11 | 38.5000 | 15.4571 | .6702 | .8763 |
| AITEM12 | 38.4167 | 15.7357 | .6956 | .8764 |
| AITEM13 | 38.5278 | 15.1135 | .7487 | .8727 |
| AITEM14 | 38.4722 | 15.9135 | .5568 | .8810 |
| AITEM15 | 38.5556 | 15.1111 | .6318 | .8776 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

N of Items = 15

Alpha = .8882

Lampiran 4

Data Skoring Skala Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

| No | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |

Lampiran 5

Uji Validitas dan Reliabilitas Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| AITEM1 | 38.5000 | 14.9429 | .5800 | .8825 |
| AITEM2 | 38.5278 | 15.0563 | .5103 | .8851 |
| AITEM3 | 38.5833 | 14.9357 | .5018 | .8856 |
| AITEM4 | 38.5556 | 14.9397 | .5218 | .8847 |
| AITEM5 | 38.5556 | 14.5397 | .6484 | .8794 |
| AITEM6 | 38.5833 | 14.4786 | .6419 | .8796 |
| AITEM7 | 38.6389 | 14.2373 | .6758 | .8779 |
| AITEM8 | 38.5000 | 14.9429 | .5800 | .8825 |
| AITEM9 | 38.3889 | 15.9016 | .4132 | .8886 |
| AITEM10 | 38.5556 | 15.3968 | .3814 | .8904 |
| AITEM11 | 38.5556 | 14.9397 | .5218 | .8847 |
| AITEM12 | 38.5278 | 14.8278 | .5846 | .8822 |
| AITEM13 | 38.6667 | 14.5143 | .5799 | .8824 |
| AITEM14 | 38.5278 | 14.8278 | .5846 | .8822 |
| AITEM15 | 38.6111 | 14.1302 | .6333 | .8800 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

N of Items = 15

Alpha = .8902

Lampiran 6

Data Skoring Skala Leadership

| No | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 36 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |

Lampiran 7

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Leadership (X3)

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| AITEM1 | 38.4444 | 14.8825 | .5192 | .8620 |
| AITEM2 | 38.4444 | 15.0540 | .4638 | .8645 |
| AITEM3 | 38.5278 | 14.3706 | .5286 | .8617 |
| AITEM4 | 38.5000 | 14.9429 | .4556 | .8649 |
| AITEM5 | 38.4167 | 14.7643 | .5913 | .8591 |
| AITEM6 | 38.5000 | 14.3714 | .6305 | .8565 |
| AITEM7 | 38.5556 | 14.1397 | .6622 | .8546 |
| AITEM8 | 38.4167 | 14.5929 | .6506 | .8565 |
| AITEM9 | 38.3889 | 14.4159 | .5392 | .8610 |
| AITEM10 | 38.4444 | 15.1111 | .4455 | .8653 |
| AITEM11 | 38.4444 | 15.3397 | .3729 | .8684 |
| AITEM12 | 38.5278 | 15.1135 | .3334 | .8723 |
| AITEM13 | 38.5278 | 14.7706 | .4902 | .8633 |
| AITEM14 | 38.4167 | 14.9357 | .5326 | .8616 |
| AITEM15 | 38.5556 | 14.0825 | .5935 | .8581 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

N of Items = 15

Alpha = .8701

Lampiran 8

Data Skoring Skala Etos Kerja

| No | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 36 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Lampiran 9

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Etos Kerja (Y)

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| AITEM1 | 39.5833 | 15.3357 | .5501 | .9220 |
| AITEM2 | 39.5556 | 15.2254 | .6425 | .9195 |
| AITEM3 | 39.6389 | 15.6087 | .3964 | .9272 |
| AITEM4 | 39.5833 | 14.7071 | .7786 | .9154 |
| AITEM5 | 39.6389 | 14.5230 | .7488 | .9160 |
| AITEM6 | 39.6111 | 15.1016 | .5912 | .9209 |
| AITEM7 | 39.5556 | 14.8825 | .7766 | .9159 |
| AITEM8 | 39.5833 | 15.2214 | .5910 | .9209 |
| AITEM9 | 39.5000 | 15.6857 | .6048 | .9211 |
| AITEM10 | 39.5833 | 15.2214 | .5910 | .9209 |
| AITEM11 | 39.6389 | 14.6373 | .7104 | .9172 |
| AITEM12 | 39.5556 | 14.8254 | .6430 | .9194 |
| AITEM13 | 39.6389 | 14.3516 | .6864 | .9183 |
| AITEM14 | 39.5833 | 14.6500 | .6593 | .9190 |
| AITEM15 | 39.5833 | 14.7643 | .7574 | .9160 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

N of Items = 15

Alpha = .9243

Lampiran 10

Data Penelitian

| x_1 | x_2 | x_3 | y |
|-------|-------|-------|-----|
| 39 | 39 | 39 | 40 |
| 43 | 44 | 43 | 44 |
| 43 | 43 | 43 | 44 |
| 43 | 43 | 43 | 44 |
| 44 | 44 | 44 | 45 |
| 43 | 43 | 44 | 45 |
| 44 | 44 | 44 | 45 |
| 43 | 43 | 43 | 44 |
| 43 | 44 | 44 | 45 |
| 43 | 43 | 43 | 44 |
| 42 | 42 | 42 | 43 |
| 44 | 44 | 43 | 45 |
| 37 | 37 | 37 | 38 |
| 30 | 30 | 30 | 31 |
| 35 | 35 | 35 | 36 |
| 42 | 42 | 42 | 43 |
| 44 | 44 | 44 | 45 |
| 36 | 36 | 35 | 37 |
| 33 | 34 | 34 | 35 |
| 44 | 44 | 44 | 45 |
| 44 | 44 | 43 | 45 |
| 45 | 44 | 44 | 45 |
| 44 | 44 | 44 | 45 |
| 43 | 44 | 44 | 45 |
| 44 | 44 | 43 | 45 |
| 44 | 44 | 43 | 45 |
| 33 | 33 | 33 | 34 |
| 44 | 43 | 43 | 45 |
| 44 | 43 | 44 | 45 |
| 44 | 44 | 44 | 45 |
| 44 | 43 | 43 | 45 |
| 44 | 44 | 44 | 45 |
| 43 | 44 | 44 | 45 |
| 39 | 39 | 40 | 41 |
| 30 | 31 | 31 | 32 |
| 42 | 42 | 42 | 43 |

Lampiran 11

Uji Normalitas

Explore

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|--------------------------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Etos Kerja | 36 | 100.0% | 0 | .0% | 36 | 100.0% |
| Human Relation | 36 | 100.0% | 0 | .0% | 36 | 100.0% |
| Kondisi Fisik Lingkungan Kerja | 36 | 100.0% | 0 | .0% | 36 | 100.0% |
| Leadership | 36 | 100.0% | 0 | .0% | 36 | 100.0% |

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Human Relation | .413 | 19 | .000 | .674 | 19 | .000 |
| Kondisi Fisik Lingkungan Kerja | .482 | 19 | .000 | .507 | 19 | .000 |
| Leader Ship | .430 | 19 | .000 | .591 | 19 | .000 |

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linearitas

Oneway

ANOVA

| | | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------|----------------|-------------|--------------------|----------------|------|-------------|----------|------|
| Human Relation | Between Groups | (Combined) | | 628.696 | 11 | 57.154 | 303.050 | .000 |
| | | Linear Term | Weighted Deviation | 626.448 | 1 | 626.448 | 3321.631 | .000 |
| | | | | 2.248 | 10 | .225 | 1.192 | .344 |
| | Within Groups | | 4.526 | 24 | .189 | | | |
| | Total | | 633.222 | 35 | | | | |
| Kondisi Fisik Lingkungan Kerja | Between Groups | (Combined) | | 590.042 | 11 | 53.640 | 325.265 | .000 |
| | | Linear Term | Weighted Deviation | 588.531 | 1 | 588.531 | 3568.752 | .000 |
| | | | | 1.511 | 10 | .151 | .916 | .535 |
| | Within Groups | | 3.958 | 24 | .165 | | | |
| | Total | | 594.000 | 35 | | | | |
| Leader Ship | Between Groups | (Combined) | | 584.645 | 11 | 53.150 | 310.720 | .000 |
| | | Linear Term | Weighted Deviation | 583.273 | 1 | 583.273 | 3409.906 | .000 |
| | | | | 1.371 | 10 | .137 | .802 | .529 |
| | Within Groups | | 4.105 | 24 | .171 | | | |
| | Total | | 588.750 | 35 | | | | |

Lampiran 13

Uji Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Leader Ship, Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja | . | Enter |

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Etos Kerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .898 ^a | .816 | .816 | .36537 |

- a. Predictors: (Constant), Leader Ship, Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 600.635 | 3 | 200.212 | 2421.225 | .000 ^a |
| | Residual | 2.253 | 32 | .070 | | |
| | Total | 602.889 | 35 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Leader Ship, Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Etos Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.202 | .465 | | 2.583 | .015 |
| | Human Relation | .350 | .088 | .359 | 3.973 | .000 |
| | Kondisi Fisik Lingkungan Kerja | .228 | .114 | .216 | 2.313 | .054 |
| | Leader Ship | .421 | .092 | .416 | 4.457 | .000 |

- a. Dependent Variable: Etos Kerja