

**PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI, DISIPLIN, DAN ETOS KERJA
TERHADAP PRESTASI KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA BKPSDM KABUPATEN TEGAL)
SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

DANDY NANDA NUGRAHA

2117 29738

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

TUGAS AKHIR

EFEK LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN TEGAL)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

DANDY NANDA NUGRAHA

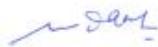
Nomor Induk Mahasiswa: 211729738

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 22 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Miswanto Dr., M.Si.

Penguji



Astuti Purnamawati, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 22 Juni 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

INTISARI

Suatu perusahaan yang maju didukung oleh banyak faktor yang berada di dalam perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam kemajuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan tentunya akan berpengaruh besar kepada perusahaan. Namun, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah lingkungan, motivasi, disiplin, dan etos kerja. Beberapa faktor yang disebutkan memiliki hubungan yang cukup besar dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Data yang telah dikumpulkan kemudian diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik. Seluruh data yang terbukti valid kemudian diuji pada Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi, dan Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa lingkungan, motivasi, disiplin, dan etos kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

ISI

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mengembangkan suatu perusahaan, diperlukan adanya kerja sama yang baik dari seluruh faktor yang ada dalam perusahaan tersebut. Faktor yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan adalah kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tempat kerja. Karena tempat kerja secara langsung mempengaruhi seberapa baik individu melakukan pekerjaan mereka, ini akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, menurut temuan penelitian Anggy Henly Kumajas (2016) dan Novika Damayanti (2017). Selain lingkungan kerja, motivasi juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008: 100), memotivasi karyawan memiliki beberapa tujuan, termasuk memastikan operasi organisasi berjalan lancar. Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi absensi karyawan dapat menjadi tujuan motivasi. Oleh karena itu terbukti bahwa upaya peningkatan disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Karyawan dengan motivasi kerja yang buruk sering mengambil sikap negatif, membuat proses pendisiplinan mereka lebih sulit dan melibatkan.

Disiplin adalah alat manajemen yang digunakan untuk mendukung penerapan standar organisasi; itu adalah pelatihan yang menghasilkan upaya mempertahankan dan melibatkan pengetahuan tentang sikap dan perilaku karyawan untuk menumbuhkan keinginan di antara karyawan untuk kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Davis, 2002). Meningkatkan disiplin kerja merupakan komponen penting dari sumber daya manusia karena memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah taktik yang digunakan manajer untuk mempengaruhi kemauan pekerja untuk mengubah perilaku mereka serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi norma-norma sosial yang relevan untuk menciptakan kinerja yang tinggi. Menurut penelitian Titisari (2016), disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap seberapa baik kinerja suatu perusahaan. Sedangkan etos kerja, menurut Sinamo (2011), adalah kumpulan kebiasaan kerja yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengagumkan yang tertanam kuat pada nilai-nilai dasar bersama dan dedikasi total pada paradigma kerja holistik. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas karena komponen kedisiplinan sangat penting dalam menyelesaikan aktivitas pegawai sehari-hari (Sedarmayanti, 2007). Etos kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Tingginya tingkat penyimpangan yang terjadi pada organisasi pemerintahan, baik berupa penyalahgunaan wewenang, tanggung jawab, maupun kepercayaan, telah menunjukkan betapa buruknya kinerja, terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan tempat kerja dan norma sosial yang relevan dengan penyelesaian tugas yang diberikan. Peristiwa yang terjadi di lingkungan Pelayanan Kinerja aparatur negara terus mencatatkan rekor besar. Menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB), 30% pegawai negeri (PNS), atau lebih dari 1,35 juta orang, memiliki kinerja yang kurang memuaskan (Sindonews.com 2018). Kedudukan dan fungsi PNS sebagai komponen aparatur negara dan abdi masyarakat harus dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan tetap memberikan pelayanan yang merata kepada rakyat. Pengembangan pegawai difokuskan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berpusat pada dedikasi, kejujuran, profesionalisme, tanggung jawab, kedisiplinan, etos kerja, dan kewibawaan sehingga dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM (Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia di Tegal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap prestasi kinerja pegawai?

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap prestasi kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap prestasi kinerja pegawai?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini hanya membahas tentang kinerja pegawai di Pemkab Tegal. Variabel independen yang diteliti ada 4 yaitu lingkungan, motivasi, disiplin, dan etos kerja. Variabel dependen yaitu prestasi kinerja Pegawai pada Pemkab Tegal.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan terhadap prestasi kinerja pegawai pada Pemkab Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap prestasi kinerja pegawai pada Pemkab Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap prestasi kinerja pegawai pada Pemkab Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja terhadap prestasi kinerja pegawai pada Pemkab Tegal.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Dinas
Penelitian berikut bisa digunakan jadi alat guna menilai sejauh mana tingkat kinerja Pegawai maka bias digunakan sebagai acuan guna menetapkan kebijakan pada masa yang hendak datang.
2. Bagi Peneliti Lain
Penelitian berikut bisa dipakai menjadi referensi/acuan untuk penelitian selanjutnya serta meningkatkan wawasan khususnya pada meninggikan Prestasi Kinerja Pegawai.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

F. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah istilah luas yang mengacu pada sebagian besar tindakan atau kegiatan organisasi selama periode waktu tertentu dengan mengacu pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan atas dasar efisiensi, akuntabilitas atau akuntabilitas manajemen, dan sejenisnya (Faustyna, 2014). Kinerja merupakan pandangan tentang keadaan secara keseluruhan dan merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya (Faustyna, 2014).

2. Lingkungan

Pengertian tempat kerja menurut Nitisemito (2014:47) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012) tentang lingkungan kerja: Keseluruhan peralatan dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, proses kerjanya, dan tata kerja, baik secara individu maupun kolektif, merupakan lingkungan kerja.

3. Motivasi

Samsudin (2010, hal. 281) berpendapat bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar mau melaksanakan rencana yang telah dibuat. Rivai (2009, hal 837) menyatakan bahwa sikap dan keyakinan yang dikenal sebagai motivasi dapat membujuk orang untuk melakukan tindakan tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya.

4. Disiplin

Sutrisno (2009, hlm. 87) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor pendorong bagi pegawai. Setiap upaya harus dilakukan untuk memastikan bahwa ada disiplin kerja yang baik agar setiap proyek dapat berjalan dengan baik. Sedangkan menurut Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2019:87) disiplin merupakan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

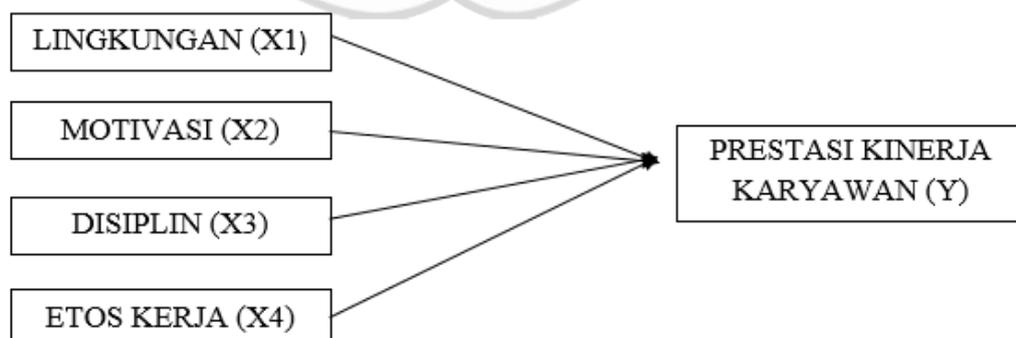
5. Etos Kerja

Menurut Sukardewi (2013), etos kerja adalah sikap yang berkembang atas kemauan dan kesadaran sendiri berdasarkan sistem orientasi nilai budaya terhadap tenaga kerja. Sistem nilai, pengaruh budaya, dan berbagai praktik mereka semuanya berkontribusi pada etos mereka (Tasmara, 2002:15).

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” didapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai dampak positif serta sesuai berdasarkan kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yantika dan Rozzaid (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan etos kerja memiliki dampak yang positif serta sesuai pada kinerja karyawan.

H. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

I. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
H0: Lingkungan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
Hipotesis 1: Lingkungan berpengaruh terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
H0: Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
Hipotesis 2: Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
H0: Variabel Disiplin tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
Hipotesis 3: Variabel Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
H0: Variabel Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kinerja Pegawai
Hipotesis 4: Variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kinerja Pegawai

J. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Indriantoro dan Supomo (2011) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang sangat menekankan pengujian gagasan melalui pengukuran numerik variabel penelitian dan analisis data statistik.

K. Sampel dan Data Penelitian

1. Sampel Penelitian

Sugiyono (2012) mendefinisikan sampel sebagai subset dari ukuran dan ciri populasi; sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Jumlah sampel yang akan diambil dari suatu populasi dikenal sebagai ukuran sampel. Penulis menggunakan populasi pegawai BPKSDM 100% atau sebanyak 54 responden, karena keseluruhan populasi tidak melebihi 100 responden berdasarkan penelitian ini. Jadi, teknik sensus adalah penggunaan seluruh populasi sebagai satu kesatuan pengamatan tanpa perlu adanya sampel penelitian.

2. Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer sebagai sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik dalam mengumpulkan data yaitu kuesioner. Terdapat lima pilihan jawaban pada kuesioner tersebut, yaitu:

1. Skor 1 = Sangat tidak setuju
2. Skor 2 = Tidak setuju
3. Skor 3 = Netral
4. Skor 4 = Setuju
5. Skor 5 = Sangat setuju

L. Definisi Operasional Variabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan variabel independen meliputi lingkungan, motivasi, kedisiplinan, dan etos kerja.

1. Prestasi Kinerja Karyawan

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan prestasi sebagai hasil komersial dari apa yang dilakukan atau diusahakan.

2. Lingkungan

Sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri membentuk lingkungan kerja (Rivai, 2006: 165).

3. Motivasi

Motivasi menurut Robbins (2002: 174) adalah keinginan untuk melakukan tindakan dan mendefinisikan kapasitas seseorang untuk melakukannya guna memenuhi kebutuhan pribadi.

4. Disiplin

Disiplin adalah alat manajemen yang digunakan untuk mendukung penerapan standar organisasi; itu adalah pelatihan yang menghasilkan upaya mempertahankan dan melibatkan pengetahuan tentang sikap dan perilaku karyawan untuk menumbuhkan keinginan di antara karyawan untuk kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Davis, 2002).

5. Etos Kerja

Etos kerja, menurut Darodjat (2015), adalah seperangkat sifat dan landasan yang mengagumkan yang mencakup kekuatan pendorong, ciri utama, konsep dasar, keyakinan mendasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, dan standar.

M. Metode Analisis

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk menilai validitas suatu kuesioner.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk memverifikasi ketergantungan atau kepercayaan dari alat ukur atau kuesioner.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel terdistribusi secara teratur atau tidak (Ghozali, 2013).

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variasi.

c. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi dilakukan uji multikolinieritas. Temuan nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka multikolinieritas dinyatakan tidak terjadi (Ghozali, 2018).

3. Uji Model

a. Uji F

Menurut Gudono (2014), uji F menentukan apakah variasi dalam variabel independen dapat cukup menjelaskan variabel dependen.

Premis untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan variabel independen untuk mendefinisikan variabel dependen diukur dengan menggunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2018).

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi berganda digunakan, sesuai dengan Supriyadi (2014), untuk memastikan apakah data memiliki dampak yang menguntungkan pada variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2011) menyatakan bahwa berikut rumus analisis regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Prestasi Kinerja Karyawan
a	= konstanta
$b_{1,2,3}$	= koefisien regresi
X_1	= lingkungan
X_2	= motivasi
X_3	= disiplin
X_4	= etos kerja
e	= standar error

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, menurut Ghozali (2013). Pedoman mendasar untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_a disetujui jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan adanya interaksi yang signifikan antara faktor independen dengan variabel dependen.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ menunjukkan bahwa hanya terdapat interaksi yang signifikan minimal antara faktor independen dan variabel dependen.

N. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Teknik Analisis

Penerapan dalam teknik ini dengan cara menyebarluaskan suatu kuesioner kepada pegawai BKPSDM agar memperoleh data yang pokok dengan metode memberikan beberapa pertanyaan ke dalam kuesioner kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Tegal.

4.2 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

Peneliti menyebarkan kuisioner kepada 55 responden, dan seluruh responden dinyatakan valid.

4.3 Statistik Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuisioner, jumlah responden laki-laki adalah 35 orang atau 61,2% dan responden perempuan adalah 20 orang atau 38,8%. Sedangkan berdasarkan umur, total pegawai dengan umur yang mayoritas 25-30 tahun berjumlah 20 responden yang memiliki persentase sebesar 36,3%. Kemudian diikuti dengan pengisi yang memiliki umur 20-25 tahun berjumlah 18 responden yang persentasenya sebesar 32,7%. Selanjutnya pengisi dengan umur 30-35 tahun berjumlah 8 responden yang persentasenya sebesar 14,5%. Responden dengan umur <20 tahun berjumlah 5 responden dengan presentase 9,3%. Dan yang terakhir yaitu responden dengan umur >35 tahun dengan jumlah 4 responden yang persentasenya sebesar 7,2%. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 12 orang dengan angka 38,8%. Kemudian selanjutnya dengan pengisi yang memiliki jenjang pendidikan terakhir Diploma berjumlah 2 responden dengan angka 13,4%. Selanjutnya pengisi yang memiliki jenjang Pendidikan sarjana sebanyak 28 responden dengan angka 46,3%. Lalu pengisi yang memiliki jenjang pendidikan Magister berjumlah 13 orang dengan angka 1,5% dan Doktor (S3) sebanyak 0 responden dengan persentase 0. Berdasarkan lama bekerja, lama bekerja 3-4 tahun berjumlah 20 responden yang memiliki persentase sebesar 36,3%. Kemudian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diikuti dengan pengisi yang memiliki lama bekerja 1-2 tahun berjumlah 16 responden yang persentasenya sebesar 29,4%. Selanjutnya pengisi dengan lama bekerja <1 tahun berjumlah 10 responden yang persentasenya sebesar 18%. Dan yang terakhir yaitu responden lama bekerja 5-10 tahun dengan jumlah 9 responden yang persentasenya sebesar 16,3%.

4.4 Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil kuisisioner seluruhnya valid.

4.5 Uji Reabilitas

Semua item kuisisioner mengenai variabel lingkungan, motivasi, disiplin, etos kerja dan prestasi kinerja pegawai menampilkan nilai reliabel sebab nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.6 Uji Asumsi klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Data dari penelitian sudah terdistribusi normal di mana hal ini dibuktikan dengan hasil *Asym sig.* $0,200 > 0,05$, untuk itu menunjukkan kondisi yang tak signifikan, artinya bahwa residual terdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

4.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi (*Sig.*) untuk tiap variabel yang dipakai dalam penelitian ini lebih besar dari nilai 0,05 (tingkat signifikansi penelitian 5%). Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

4.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

1. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai -0,45 yang bernilai negatif yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja.
2. Variabel motivasi memiliki nilai positif sebesar 0,49 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat atau meningkat seiring dengan peningkatan motivasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Variabel disiplin memiliki nilai -1,39 yang bertanda negatif yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai kurang dipengaruhi oleh tingkat disiplin yang lebih tinggi.
4. Variabel disiplin memiliki nilai positif sebesar 0,24 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi positif dengan etos kerja.

4.7 Uji Model

4.7.1 Uji t

Hasil uji t adalah sebagai berikut.

1. Variabel lingkungan memiliki nilai signifikansi = $0,337 > 0,05$ dan koefisien regresi sebesar -0,45. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,901 dan nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,372 > 0,05$. Hal ini yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh motivasi.
3. Koefisien regresi variabel disiplin sebesar -1,592 memiliki nilai signifikansi $0,118 > 0,05$. Maka, disiplin merek tidak berpengaruh pada kinerja staf.
4. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,313 dan nilai signifikansi variabel etos kerja sebesar $0,775 > 0,05$. Hal ini yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja.

4.7.2 Uji F

Hasil uji F adalah model penelitian yang diberikan dinilai baik, yang dalam hal ini menunjukkan bahwa model yang baik yaitu suasana, motivasi, kedisiplinan, dan etos kerja berdampak pada kinerja karyawan.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari koefisien determinasi adalah pengaruh lingkungan, motivasi, aturan, dan etos kerja sebesar 34,1% terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian berdampak pada sisanya sebesar 65,9%.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

O. Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji bagaimana lingkungan, motivasi karyawan, disiplin dan etos kerja mempengaruhi kinerja. Kesimpulan berikut ditarik dari data yang telah dikumpulkan dan hasil dari tes yang telah dijalankan:

- a. Kinerja pekerja tidak terpengaruh oleh lingkungan.
- b. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi
- c. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi disiplin.
- d. Etos kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

P. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menemukan tantangan berikut ketika melakukan studi, yaitu:

- a. Total ada 55 responden yang masih jauh dari gambaran realitas situasi. Angka tersebut belum termasuk seluruh pekerja di BKPSDM Kabupaten Tegal.
- b. Karena penelitian ini bergantung pada tanggapan kuesioner, ada risiko bahwa responden mungkin tidak menanggapi pertanyaan dengan serius atau tidak jujur dalam menjawabnya, yang mengarah pada hasil yang miring.

Q. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Peneliti dapat menyarankan lebih banyak proyek studi berdasarkan kendala penyelidikan, yang akan memungkinkan studi masa depan menjadi kaliber lebih tinggi daripada yang sekarang.

- a. Peneliti berikutnya dapat merencanakan jadwal distribusi kuesioner dengan lebih baik untuk mendapatkan hasil yang tepat dan dapat menggunakan pendekatan wawancara untuk mengurangi bias tanggapan responden.
- b. Peneliti selanjutnya dapat memasukkan variabel lain untuk menyempurnakan hasil penelitian.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- c. Item tambahan dengan variabel yang sama dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Azhad, M Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jember.

Cahaya Ilmu. Efendi Marihot Tua, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta

Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta. Bandung.

Ghozali, 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* ". Semarang : UNDIP.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. "*Manajemen Sumber Daya manusia*".

Jakarta: PT Bumi Aksara. Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mas'ud Fuad, 2004, "*Survai Diagnosis Organisasional*," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Nitisemito, 2008. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.*

Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.* Sopiha, 2008, *Manajemen Bisnis Ritel*, Andi, Yogyakarta.

Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D; Penerbit CV Alfabeta, Bandung.*

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

Sukardewi, 2013. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri di kota Amlapura.* Jurnal Akutansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol 4.

Tasmara, (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani.*