

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. BPKAD Jepara

4.1.1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara

Visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara adalah: ” Mewujudkan Jepara Madani yang berkarakter, Maju, dan Berdaya Saing”

Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara adalah:

1. Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara
2. Meningkatkan Tatakelola Pemerintahan yang baik (good governance) dan Pelayanan Publik yang Professional

4.1.2. Tugas pokok badan kepegawaian daerah Kabupaten Jepara

Badan Kepegawaian Daerah adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

4.1.3. Fungsi pokok Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

1. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4. Bidang Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

Bidang Perencanaan dan Pengembangan SDM, melayani:

1. Pengajuan Rekomendasi Belajar, Ijin Belajar, Tugas Belajar dan Ijin Penggunaan Gelar
2. Usul Pengajuan Ujian Penyesuaian Ijazah
3. Penerimaan CPNS
4. Pengangkatan dalam Jabatan Struktural dan sumpah PNS

Bidang Pembinaan dan Pengolahan Data, melayani:

1. Pengajuan Kartu Pegawai, Kartu Taspen, Kartu Suami/Istri
2. Pengajuan Cuti
3. Penyelesaian Kasus dan Perceraian
4. Pembuatan Kartu Tanda Pengenal PNS
5. Permintaan data kepegawaian

Bidang Mutasi, Melayani:

1. Pengajuan Kenaikan Pangkat (Reguler, Struktural, Penyesuaian Ijazah)
2. Pengajuan Gaji Berkala
3. Konsultasi membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
4. Mutasi Masuk Kabupaten Jepara
5. Mutasi Keluar Kabupaten Jepara
6. Mutasi Antar OPD Kabupaten Jepara
7. Pengajuan pensiun (BUP, APS, Janda, Duda, Yatim)

4.2. Deskripsi Responden

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data mengenai identitas jenis kelamin responden di sini adalah untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri para responden. Berikut ini adalah tabel identitas jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	26	31.3
Laki-laki	57	68.7
Jumlah	83	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tenaga kerja perempuan dan laki-laki perbedaannya jumlahnya banyak. Di BPKAD kebanyakan adalah pegawai perempuan.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Data responden berdasarkan usianya dapat disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kurang dari 20 tahun	1	1.2
20 – 35 tahun	38	45.8
35-50 tahun	28	33.7
50 tahun ke atas	16	19.3
Jumlah	83	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan data dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa berdasarkan umur pegawai BPKAD Jepara kebanyakan berusia 20-35 tahun. Mereka merupakan pegawai yang profesional dan berpengalaman dan sudah mengikuti banyak pelatihan. Pada usia tersebut kebanyakan masyarakat dapat dikatakan pada masa usia produktif. Satu orang yang berusia kurang dari 20 tahun, diperbantukan sebagai tenaga staf administratif. Yang berusia 20-35 tahun kebanyakan pegawai yang masih baru. Yang berusia 50 tahun keatas banyak pegawai yang loyal terhadap pemerintah dan mereka inilah yang membantu pegawai baru bila ada kesulitan.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan tingkat pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	3	3.6
SLTA	4	4.8
Diploma	9	10.8
Sarjana	55	66.3
Pasca Sarjana	12	14.5
Total	83	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Ditunjukkan pada tabel 4.3 bahwa pegawai BPKAD Jepara sebagian besar berpendidikan SMP sebanyak 3 orang (3,6%). Para yang teranyak adalah Sarjana. Hal ini dikarenakan pendidikan menjadi syarat untuk bekerja terutama menjadi PNS. Sementara pasca sarjana yang

berjumlah 12 orang adalah mereka yang berada pada posisi manajemen dan pimpinan, yang membutuhkan keahlian mencatat data dan membuat strategi demi kemajuan pemerintah.

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan pendapatannya tiap bulan disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kurang dari Rp. 2.100.000	4	4.8
Rp. 2.100,001-Rp.3.000.000	35	42.2
Rp.3.000.001-Rp.4.000.000	32	38.6
Lebih dari Rp. 4.000.000	12	14.5
Total	83	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Ditunjukkan pada tabel 4.4 bahwa yang berpendapatan kurang dari Rp. 2.100,000, merupakan pegawai BPKAD Jepara yang diperbantukan tenaganya untuk tenaga lepas yang belum profesional. Banyak juga pegawai BPKAD Jepara berpendapatan antara Rp.2.100.000-Rp.3.000.000, sebagian besar mereka adalah tenaga staf administrator. Sementara yang bergaji lebih dari Rp. 4.000.000 adalah para pimpinan di dinas.

4.3. Deskripsi Jawaban Responden

4.3.1. Deskripsi Responden atas variable Human Relation

Hasil jawaban kuesioner atas pertanyaan pada variable *human relation* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Human Relation

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	X11	16	34	29	3	1
2	X12	13	36	27	5	2
3	X13	14	42	20	5	2

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dengan jawaban setuju pada indikator X11 sebanyak 34, menunjukkan bahwa para pegawai setuju bahwa Suasana kerja di BPKAD cukup nyaman dan para pegawainya ramah. Jawaban setuju pada indikator X12 sebanyak 36, menunjukkan ada sinkronisasi tujuan BPKAD dengan pegawai, sehingga para pegawai dapat bekerja sesuai tujuan organisasi. Jawaban setuju pada indikator X13 sebanyak 42, menunjukkan di BPKAD ada pengakuan dan penghargaan bagi pegawai berprestasi.

4.3.2. Deskripsi Responden atas variable Kepemimpinan

Hasil jawaban kuesioner atas pertanyaan pada variable kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	X21	21	39	18	4	1
2	X22	17	39	23	3	1
3	X23	21	35	18	8	1
4	X24	16	36	24	6	1

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dengan jawaban setuju pada indikator X21 sebanyak 39, menunjukkan bahwa pimpinan menanyakan pendapat pada bawahan sebelum memutuskan. Jawaban setuju pada indikator X22 sebanyak 39, menunjukkan pimpinan mempengaruhi cara pandang dalam menyelesaikan masalah pekerjaan para pegawai. Jawaban setuju pada indikator X23 sebanyak 35, menunjukkan pimpinan sering mengkomunikasikan tujuan Instansi pada bawahan. Jawaban setuju pada indikator X24 sebanyak 36, menunjukkan pemimpin memberi penghargaan pada bawahan yang kinerjanya bagus.

4.3.3. Deskripsi Responden atas variable Lingkungan Kerja

Hasil jawaban kuesioner atas pertanyaan pada variable Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	X31	17	35	25	4	2
2	X32	23	37	19	2	2

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dengan jawaban setuju pada indikator X41 sebanyak 35, menunjukkan bahwa suasana kerja di BPKAD memberikan rasa nyaman dalam bekerja.

Jawaban setuju pada indikator X42 sebanyak 37, menunjukkan para pegawai selalu bisa mendapatkan peralatan dan alat-alat yang dibutuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan mereka.

4.3.4. Deskripsi Responden atas variable Etos Kerja

Hasil jawaban kuesioner atas pertanyaan pada variable Etos Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Etos Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Y1	13	42	25	1	2
2	Y2	16	40	21	6	0
3	Y3	21	32	24	4	2
4	Y4	23	35	21	2	2

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dengan jawaban setuju pada indikator Y1 sebanyak 42, menunjukkan bahwa para pegawai selalu menghargai waktu, yaitu memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitas. Jawaban setuju pada indikator Y2 sebanyak 40, menunjukkan para pegawai BPKAD Tangguh dan pantang menyerah, suka bekerja keras, ulet, berani menghadapi setiap tantangan dan tekanan (*pressure*) pekerjaan. Jawaban setuju pada indikator Y3 sebanyak 32, menunjukkan para pegawai BPKAD selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri. Jawaban setuju pada indikator Y4 sebanyak 35, menunjukkan pegawai BPKAD dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1.1. Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. Nilai r tabel pada $N = 83$ dan $\alpha 5\% = 0,2133$. Hasil uji validitas data kuesioner untuk disajikan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
Human Relation (X_1)	X1.1	0,713	0,2133	Valid
	X1.2	0,685	0,2133	Valid
	X1.3	0,608	0,2133	Valid
Kepemimpinan (X_2)	X2.1	0,493	0,2133	Valid
	X2.2	0,836	0,2133	Valid
	X2.3	0,350	0,2133	Valid
	X2.4	0,509	0,2133	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	X3.1	0,514	0,2133	Valid
	X3.2	0,514	0,2133	Valid
Etos Kerja (Y)	Y.1	0,606	0,2133	Valid
	Y.2	0,839	0,2133	Valid
	Y.3	0,689	0,2133	Valid
	Y.4	0,564	0,2133	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} masing masing indikator lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghazali, 2011). Hasil perhitungan reliabilitas disajikan pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Standar Uji	Keterangan
Human Relation (X_1)	0,816	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0,709	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,679	0,60	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,810	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari hasil Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel atau andal.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari problem ini apabila memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau sama dengan VIF kurang dari 10.

Tabel 4.11.
Uji VIF

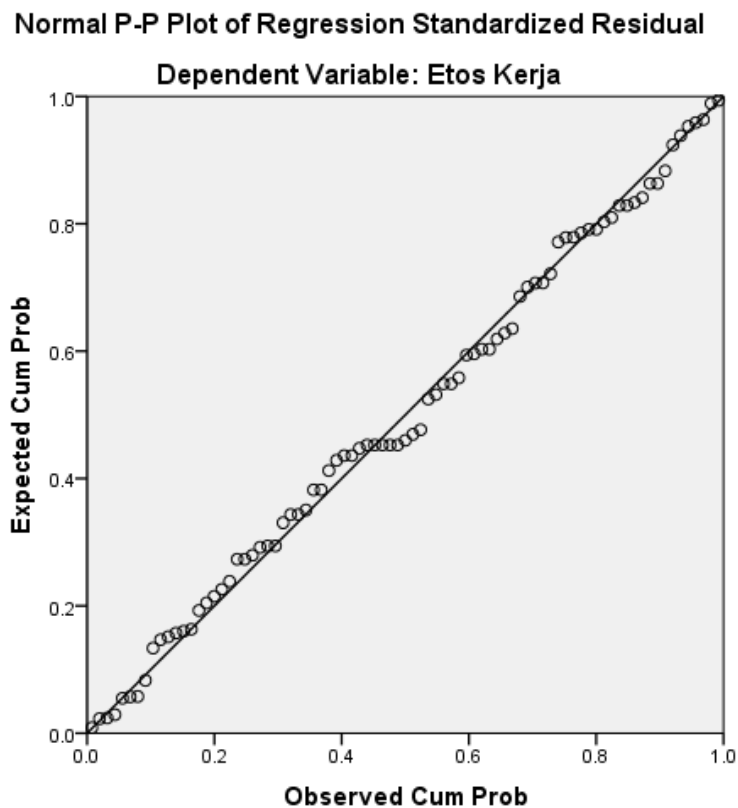
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Human Relation	.862	.485	.207	.321	3.116
	Kepemimpinan	.893	.521	.228	.240	4.162
	Lingkungan Kerja	.811	.235	.090	.316	3.167

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Bahwa semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, (Ghazali, 2011). berdasarkan angka-angka ini dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini lolos dari problem multikolinieritas.

4.4.2.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2014). Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis *histogram* menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil pengujiannya.



Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 24.0

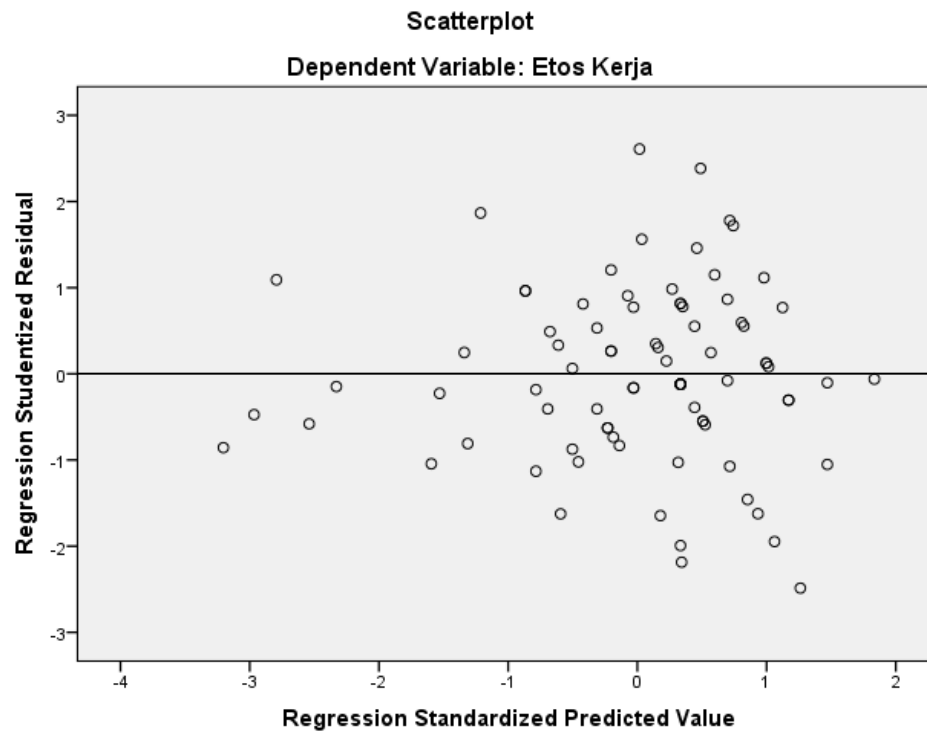
Gambar 4.1. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa pola data mengikuti garis diagonal sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat diagram *scatterplot* yaitu apabila data membentuk suatu pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas yang serius. Sedangkan model regresi bebas

heteroskedastisitas apabila pola pada scatter plot tidak teratur atau menyebar di atas dan di bawah nilai nol. Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas.



Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 24.0

Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot

4.4.2.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2013). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan”

pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya. Berikut adalah data uji auto korelasi penelitian yang ada pada tabel 4.12.

Tabel 4.12.
Correlations

		Etos Kerja	Human Relation	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Etos Kerja	1.000	.862	.893	.811
	Human Relation	.862	1.000	.812	.743
	Kepemimpinan	.893	.812	1.000	.815
	Lingkungan Kerja	.811	.743	.815	1.000
Sig. (1-tailed)	Etos Kerja	.	.000	.000	.000
	Human Relation	.000	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.000	.
N	Etos Kerja	83	83	83	83
	Human Relation	83	83	83	83
	Kepemimpinan	83	83	83	83
	Lingkungan Kerja	83	83	83	83

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Hasil uji korelasi antara Human Relation dengan etos kerja adalah 0,862 hal ini menunjukkan ada hubungan yang kuat. Hasil uji korelasi antara kepemimpinan dengan etos kerja adalah 0,893 hal ini menunjukkan ada hubungan yang kuat. Hasil uji korelasi antara lingkungan kerja dengan etos kerja adalah 0,811 hal ini menunjukkan ada hubungan yang kuat.

4.4.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh variabel Human relation, kepemimpinan dan lingkungan secara bersamaan

terhadap variabel Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara. Hasil perhitungan koefisien regresi dengan SPSS 24, dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13.
Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.387	.701		.552	.582
	Human Relation	.454	.092	.383	4.926	.000
	Kepemimpinan	.500	.092	.483	5.424	.000
	Lingkungan Kerja	.285	.133	.161	2.153	.034

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Melihat nilai-nilai pada tabel 4.9, persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 0,387 + 0,454X_1 + 0,500X_2 + 0,285X_3$$

Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta, 0,387 artinya ketika *human relation*, kepemimpinan dan lingkungan sama dengan 0 maka Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara pada posisi 0,387 point sehingga dapat dinyatakan *human relation*, kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh terhadap Etos Kerja.
2. Berdasarkan nilai koefisien hasil regresi, variabel *human relation* (X_1) memperoleh nilai 0,454. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *human relation* (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara (Y), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik *human relation*, akan mengakibatkan pegawai BPKAD Jepara semakin baik etos kerjanya.

3. Berdasarkan nilai koefisien hasil regresi, variabel kepemimpinan (X_2) memperoleh nilai 0,500. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara (Y), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kepemimpinan akan mengakibatkan semakin baik pula Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara.
4. Berdasarkan nilai koefisien hasil regresi, variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh nilai 0,285. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara (Y), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan mengakibatkan Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara meningkat.

4.4.4. Uji Hipotesis F

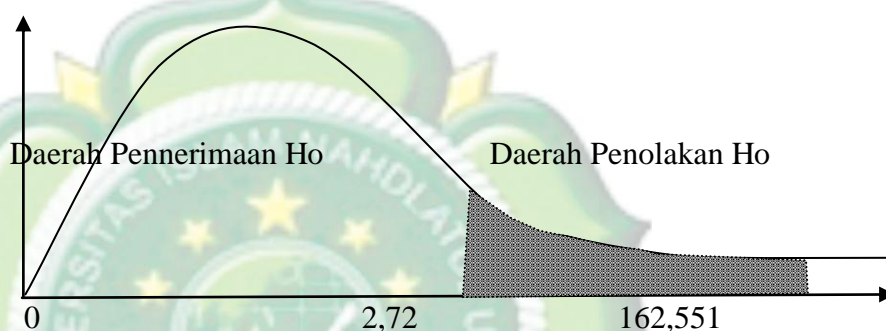
Uji hipotesis F digunakan untuk pengujian terhadap pengaruh variabel Human relation, kepemimpinan dan lingkungan, secara bersama-sama terhadap variabel Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara. Nilai F hitung dari hasil pengolahan data dengan SPSS 24 dapat disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14.
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.274	3	188.083	162.551	.000 ^b
	Residual	83.413	79	1.157		
	Total	835.687	82			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Nilai F_{hitung} dari tabel ANOVA diketahui sebesar 162,551. Dengan $df = 83 - 1 = 82$, $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,72$. Dalam analisis ini berarti nilai F_{hitung} ($162,551$) $>$ F_{tabel} ($2,72$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *Human relation*, kepemimpinan dan lingkungan, secara bersama-sama terhadap variabel Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara. Untuk gambar uji hipotesis F dapat dilihat pada gambar 4.3.



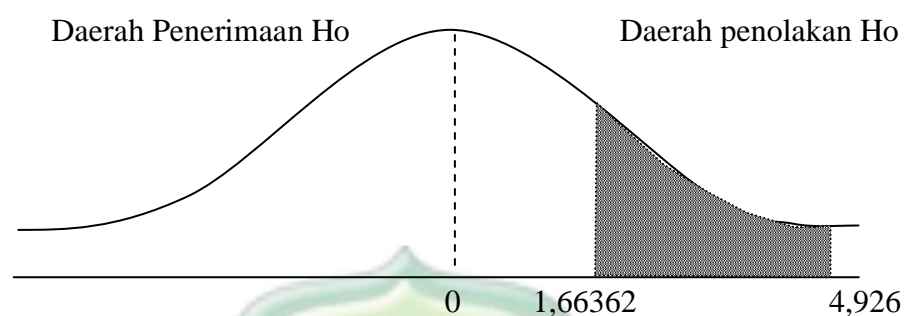
Gambar 4.3
Uji Hipotesis F

4.4.5. Pengujian Hipotesis Uji t

4.4.5.1. Pengujian Hipotesis 1

H_1 penelitian ini berbunyi diduga *human relation* berpengaruh positif terhadap Etos Kerja. Uji t untuk pengaruh *human relation* terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara. Dengan memperhatikan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4,926$. Dengan sampel (n) = 83 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 83 - 1 = 82$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66362. Jadi nilai $t_{hitung} = 4,926 > t_{tabel}$ ($1,66362$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara

variabel *human relation* terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh sanksi terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara dapat digambarkan:



Gambar 4.4

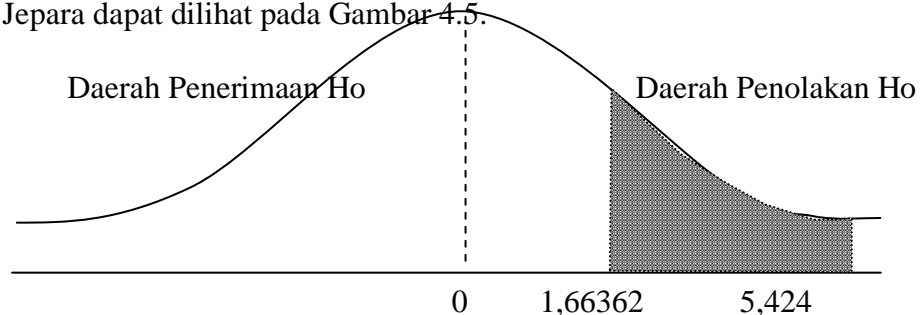
Uji t untuk *human relation*

Pada Gambar 4.4 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan Ho, berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara sanksi terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara.

4.4.5.2. Pengujian Hipotesis 2

H2 penelitian ini berbunyi diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Etos Kerja. Uji t untuk pengaruh kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara. Dengan memperhatikan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 5,424$. Dengan sampel $(n) = 83$ orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 83 - 1 = 82$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66362. Jadi nilai $t_{hitung} = 5,424 > t_{tabel} (1,66362)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara. Gambar

uji hipotesis t untuk pengaruh kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara dapat dilihat pada Gambar 4.5.



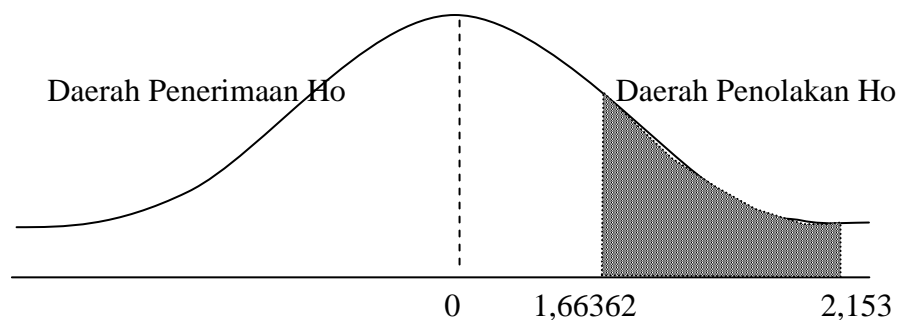
Gambar 4.5

Uji t untuk kepemimpinan

Dari Gambar 4.5 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara.

4.4.5.3. Pengujian Hipotesis 3

H_3 penelitian ini berbunyi diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja. Uji t untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara. Dengan memperhatikan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,153$. Dengan sampel (n) = 83 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 83 - 1 = 82$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66362. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,153 > t_{tabel} (1,66362)$ dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara dapat ditunjukkan pada Gambar 4.6.



Gambar 4.6

Uji t untuk lingkungan kerja

Gambar 4.8 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara.

4.4.5.4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel Human relation, kepemimpinan dan lingkungan secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara. Nilai *Adjusted R Square* terdapat pada Model Summary dari hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.928 ^a	.861	.855	1.076	.861	162.551

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dengan melihat Tabel 4.11 diketahui nilai koefisien determinasi adalah $Adjusted\ R\ Square = 0,855 \times 100\% = 85,5\%$, hal ini bahwa variabel Human relation, kepemimpinan dan lingkungan mempengaruhi perubahan terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara sebesar 85,5%, sedangkan perubahan terhadap

Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara sebesar 14,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, sanksi, kepuasan kerja dan fasilitas.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji t untuk sanksi bahwa nilai $t_{hitung} = 4,926$. dengan sampel (n) = 83 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 83 - 1 = 82$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66362. Jadi nilai $t_{hitung} = 4,926 > t_{tabel}$ (1,66362) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *human relation* terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara.

Hasil penelitian ini menunjukkan suasana kerja di BPKAD cukup nyaman dan para pegawainya ramah. Ada sinkronisasi tujuan BPKAD dengan pegawai, sehingga para pegawai dapat bekerja sesuai tujuan organisasi. Di BPKAD ada pengakuan dan penghargaan bagi pegawai berprestasi.

Menurut Susanti (2014) Human relation merupakan hubungan atau interaksi dan komunikasi antara satu pegawai dengan pegawai yang lain, baik dalam situasi kerja ataupun diluar lingkungan kerja. Human relation adalah hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh pegawai, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan

membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Septy (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Human Relation terhadap etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik human relation yang ada maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya. Penelitian Bobby dan Febsri (2019) juga menyatakan human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil penelitian Sepris (2018) juga menyatakan human relation dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sedangkan penelitian Galih dan Azis (2017) menyatakan human relation tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja

4.5.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji t untuk kepemimpinan bahwa nilai $t_{hitung} = 5,424$. Dengan sampel (n) = 83 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 83 - 1 = 82$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66362. Jadi nilai $t_{hitung} = 5,424 > t_{tabel} (1,66362)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara.

Hasil penelitian ini menunjukkan pimpinan menanyakan pendapat pada bawahan sebelum memutuskan. Pimpinan mempengaruhi cara pandang dalam menyelesaikan masalah pekerjaan para karyawan. Pimpinan sering mengkomunikasikan tujuan Instansi pada bawahan. Pemimpin memberi penghargaan pada bawahan yang kinerjanya bagus.

Pendekatan perilaku yang dalam hal ini memfokuskan pada etos kerja pegawai, sehingga dalam meningkatkan etos kerja pegawai sangat dibutuhkan kepemimpinan yang mengarahkan pada peningkatan etos kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Daryanto, 2013).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Rohmad (2019) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Penelitian Foni, dkk (2017) juga menyatakan terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan perilaku kepemimpinan visioner terhadap etos kerja. Penelitian Nini (2016) juga menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap etos kerja.

4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji t untuk lingkungan kerja bahwa nilai $t_{hitung} = 2,153$. Dengan sampel (n) = 83 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 83 - 1 = 82$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66362. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,153 > t_{tabel} (1,66362)$ dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Etos Kerja Pegawai BPKAD Jepara.

Hasil penelitian ini menunjukkan suasana kerja di BPKAD Jati memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Para karyawan selalu bisa mendapatkan peralatan dan alat-alat yang dibutuhkan untuk memfasilitasi pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang nyaman juga mempengaruhi etos kerja pegawai disuatu perusahaan atau organisasi. Menurut Lubis (2015) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia,

tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai bekerja, yang mempunyai pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan. Sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi pada produktivitas perusahaan (Budianto, 2015).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Rohmad (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja tentunya akan meningkatkan etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hasil penelitian Sepris (2018) juga menyatakan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sedangkan penelitian Galih dan Azis (2017) menyatakan variabel Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.