

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS  
KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN  
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

**Oleh:**

**SRIMONA SAMALAM  
NIM : S2119058**

**SKRIPSI**

*Sebagai salah satu syarat ujian untuk memperoleh gelar sarjana*



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2023**

## PERSETUJUAN

### LEMBAR PERSETUJUAN

#### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

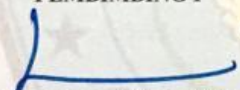
Oleh :  
SRIMONA SAMALAM  
NIM : S21.19.058

#### SKRIPSI

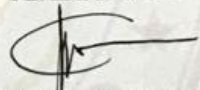
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Dan  
Telah Disetujui Oleh Pembimbing

Gorontalo, Maret 2023

PEMBIMBING I

  
Dr. Arman, S.Sos., M.Si  
NIDN : 0913078602

PEMBIMBING II

  
Marten Nusi, S.IP., M.AP  
NIDN : 0901038502

Mengetahui :

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Universitas Ichsan Gorontalo

  
Purwanto, S.IP., M.Si  
NIDN : 0926096601

## PENGESAHAN

### LEMBAR PENGESAHAN

#### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :  
SRIMONA SAMALAM  
NIM : S21.19.058

#### SKRIPSI

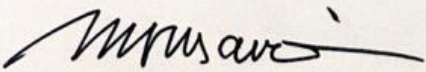
Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Disetujui Oleh  
Pembimbing Pada Tanggal Maret 2023

#### TIM PENGUJI


- |                                     |         |
|-------------------------------------|---------|
| 1. Dr. Arman, Sos.,M.Si             | (.....) |
| 2. Marten Nusi, S.IP.,M.AP          | (.....) |
| 3. Dr. Fatma M Ngabito, M.Si        | (.....) |
| 4. Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP | (.....) |
| 5. Sandi Prahara, ST.,M.Si          | (.....) |

#### Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo

  
Dr. Mochammad. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si  
NIDN : 0913027101

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Universitas Ichsan Gorontalo

  
Purwanto, S.IP.,M.Si  
NIDN : 0926096601

## PERNYATAAN ORISINALITAS

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Srimona Samalam

Nim : S2119058

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara”** adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka.

Apabila terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Gorontalo, Maret 2023



Srimona Samalam

Nim. S2119058

## **MOTTO**

*“Yakinlah ada sesuatu yang menantimu setelah banyak kesabaran yang kau jalani, yang membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit”*

*(Ali Bin Abi Thalib)*

*“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”*

*(Anonim)*

*“If we never try, how will we know?”*

*(Stacey Ryan)*

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah akhirnya peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik serta sebagai salah satu syarat untuk mengambil gelar sarjana di Universitas Ichsan Gorontalo. Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Ibuku tercinta Asni Samalam yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada peneliti.
2. Kakakku satu-satunya Didin Samalam yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril dan materil.
3. Seluruh keluargaku yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
4. Almamaterku Universitas Ichsan Gorontalo

## ABSTRACT

**SRIMONA SAMALAM. S2119058. THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON SERVANT WORK ETHIC AT THE NORTH GORONTALO DISTRICT FISHERIES AND MARINE SERVICE**

*This research aims to determine the effect of the work environment on the servant work ethic at the North Gorontalo District Fisheries and Marine Service. The research method used is a type of survey research with a quantitative approach, which uses a questionnaire as the primary data collection tool. The population and samples used in this research are all servants at the North Gorontalo District Fisheries and Marine Service, totaling 27 people. This research employs several tests, namely validity test, reliability test, correlation test, and simple regression. The results show that there is a significant relationship between Work Environment (X) and Work Ethic (Y) with  $r=0.771$ ;  $P<0.001$ . The value of  $r$  or Pearson correlation in this analysis is positive, meaning that the higher the value of Work Environment (X), the higher the Work Ethic (Y). The regression analysis results indicate that Work Environment (X) has a significance value of  $0.000 < 0.005$ . It means that Work Environment (X) has a significant effect on Work Ethic (Y), so  $H_1$  is accepted. The value of the Work Environment (X) on Work Ethic (Y) accounts for 59.5%. The remaining value, 40.5%, is affected by other factors unexamined in this research.*

*Keywords: work environment, work ethic, Fisheries and Marine Service*

## ABSTRAK

### **SRIMONA SAMALAM. S2119058. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 27 orang. Penelitian ini menggunakan beberapa tes, yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji korelasi, dan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X) dan Etos Kerja (Y) dengan  $r=0,771$ ;  $P<0,001$ . Nilai  $r$  hitung atau *Pearson correlation* dalam analisis ini adalah positif, artinya bahwa semakin tinggi nilai dari Lingkungan Kerja (X), semakin tinggi pula Etos Kerja (Y). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Itu bermakna bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) sehingga  $H_1$  diterima. Nilai variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Etos Kerja (Y) menyumbang sebesar 59,5%. Nilai sisanya, 40,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: lingkungan kerja, etos kerja, Dinas Perikanan dan Kelautan

## KATA PENGANTAR

**Assalamualaikum waramatullahi wabarakattu**

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Swt penulis ucapkan karena atas karunia dan atas izin-nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan dengan tepat waktu. Skripsi dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara**”. disusun untuk memenuhi persyaratan akademik guna menempuh ujian Pendidikan sarjana (S1) pada program Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis sepenuhnya mengakui dan menyadari tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dan dukungan dari pembimbing dan anggota serta berbagai pihak lainnya, meskipun tanggung jawab akhir penulisan ini berada pada penulis sendiri. Penulis mengucapkan terimakasih kepada ibu saya yang selalu berperan sebagai ibu sekaligus ayah untuk saya, kakak saya satu-satunya Didin Samalam yang selalu berusaha mendukung saya dengan segala kemampuannya. Dan juga tidak lupa dengan sepenuh hati yang paling dalam dan tulus mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku pembina Yayasan sekaligus Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Muh. Ichsan Gaffar SE.,M.Si, selaku ketua Yayasan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Mochamad Sakir S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, bapak Purwanto S.IP.,M.Si selaku ketua jurusan Ilmu

Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, bapak Dr. Arman Sos., M.Si dan bapak Marten Nusi S.IP,M.AP selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan arahan dan petunjuk bagi penulis selama mengerjakan skripsi ini, ibu Dr. Fatmah M Ngabito, S.IP.,M.Si. Bapak ibu dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Teman-teman kelas Ilmu Pemerintahan 2019 dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan , oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan usulam penelitian ini dimasa yang akan datang. Akhirnya dengan segala kerendahan hati semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan semoga segala bantuan serta petunjuk yang telah diberikan akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah Swt.

Gorontalo, Maret 2023

**Srimona Samalam**

**Nim : S2119058**

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/GRAFIK .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Pegertian Lingkungan Kerja .....	8
2.2.1 Aspek Lingkungan Kerja.....	10
2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	11
2.2.2 Kesejahteraan.....	12
2.3. Etos Kerja.....	13
2.2.3. Indikator Etos Kerja .....	14
2.4. Kerangka Pikir Penelitian .....	17
2.5 Hipotesis .....	18
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
3.1. Objek dan Lokasi Penelitian .....	19
3.2. Metode Penelitian.....	20
3.3.1. Desain Penelitian.....	20
3.3. Operasional Variabel. ....	21
3.4. Populasi dan Sampel.....	22
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	23

3.6.1 Prosedur Penelitian .....	24
3.6.2 Metode Analisis Data .....	26
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	29
4.1.1 Struktur Organisasi Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara .....	30
4.2 Gambaran Umum Responden .....	30
4.3 Hasil Penelitian .....	31
4.3.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian .....	32
4.3.2 Uji Reliabilitas Data Responden Penelitian .....	33
4.3.3 Hubungan Korelasi Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) .....	35
4.3.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana .....	36
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	37
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>39</b>
5.1 Kesimpulan .....	40
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>41</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	19
Tabel 3.2 Model Operasional Variabel .....	22
Tabel 3.3 Uji Validitas .....	25
Tabel 3.4 Struktur Metode Regresi Sederhana .....	27
Tabel 4.1 Data Demografi Responden.....	32
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja (X).....	33
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Etos Kerja (Y).....	34
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Instrument Lingkungan Kerja (X).....	35
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Instrument Etos Kerja (Y).....	36
Tabel 4.6 Korelasi Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y).....	37
Tabel 4.7 Uji Hipotesis.....	38

## **DAFTAR GAMBAR/GRAFIK**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	18
Gambar 4.1 Struktur Dan Tata Kerja Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara.....	31

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Instansi atau organisasi memiliki alat yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Instrumen tersebut meliputi sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun alat yang paling penting sebenarnya adalah Sumber Daya Manusia, dimana manusia adalah penggerak utama di balik roda organisasi.

Menurut Wirawan (2009), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainya untuk mencapai tujuan lainya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi yang paling penting untuk mempertahankan daya saing global. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas secara maksimal.

Apalagi di era globalisasi, perkantoran membutuhkan pegawai yang berkualitas dan kompeten. Pada periode ini, semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu bersaing menghadapi setiap tantangan di masa depan.

Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi yang paling penting untuk mempertahankan daya saing global. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mempertahankan

eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas secara maksimal.

Apalagi di era globalisasi, perkantoran membutuhkan pegawai yang berkualitas dan kompeten. Pada periode ini, semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu bersaing menghadapi setiap tantangan di masa depan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif karena apa bila sumber daya manusianya berjalan efektif. Menurut Sondang P Siagian (2010), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan beberapa faktor tersebut di atas, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini adalah etos kerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi seperti instansi pemerintah tempat pegawai bekerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Winardi (2008) menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja di instansi baik, maka lingkungan kerja merupakan metrik yang mempengaruhi efisiensi pegawai.

Lingkungan kerja yang ada didalamnya yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik, dimana lingkungan kerja non fisik disini dapat berupa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh lingkungan kerja fisik berupa Sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja berpengaruh positif bagi karyawan, sehingga efisiensi karyawan

dapat meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan mudah stress, tidak semangat dalam bekerja, tidak datang tepat waktu, dan sebaliknya bila lingkungan kerja baik, karyawan pasti semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, bahkan mudah untuk fokus bekerja, lakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja, lembaga harus diperbaiki agar pegawai memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja menurut Mulyad (2008) adalah jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Perspektif ini berakar dari nilai-nilai yang tumbuh, berkembang dan diterima oleh masyarakat.

Semangat kerja atau etos kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu seperti pendidikan, budaya organisasi, komitmen organisasi, iklim organisasi, kemampuan, disiplin, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi jabatan, komunikasi, sikap, perilaku, stress dan lain-lainya. Salah satu yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu lingkungan kerja, kemudian lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu semangat kerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat tercapai dan terwujudnya suatu hasil yang optimal apabila ditunjangi oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan etos kerja atau semangat kerja yang baik pula, karena dalam lingkungan kerja tidak hanya menyangkut dengan individu yang ada disekitar, melainkan juga menyangkut dengan sarana dan prasarana yang ada. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, maka akan menghasilkan dan memunculkan lingkungan kerja yang

kondusif bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Etos kerja seorang pegawai sangatlah mempengaruhi dalam kemajuan dan peningkatan suatu lembaga atau instansi, karena dengan semangat kerja para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan dengan baik. Perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau lembaga tersebut. Suatu etos kerja yang baik merupakan suatu Langkah utama untuk tercapainya tujuan lembaga atau perkantoran tersebut, oleh karena itu setiap perkantoran perlu memiliki pegawai yang memiliki etos kerja atau semangat yang baik salah satunya harus didukung pula dengan lingkungan kerja yang baik.

Etos kerja yang tinggi setidaknya harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena setiap organisasi atau perkantoran sangatlah membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi yang harus dimiliki oleh para pegawainya, jika tidak maka perkantoran atau organisasi tersebut akan sulit untuk berkembang dan mengalami kemajuan yang baik. Peningkatan produktivitas kerja ditunjukkan oleh etos kerja yang optimal, etos kerja atau semangat kerja yang kurang optimal merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pegawai yang sedang bekerja.

Sebagai upaya meningkatkan moral atau etos kerja pegawai sangat diperlukan bagi pegawai yang memiliki pendidikan, tinggi rendahnya pendidikan seorang pegawai sangat membantu pelayanan yang ada di suatu kantor, agar moral pegawai tersebut baik, sangat diperlukan adanya tenaga kerja atau sumber daya manusia yang memiliki moral yang baik. pendidikan yang memadai dan sesuai dengan bidang pekerjaannya Tingkat pendidikan merupakan salah satu

faktor dan tolak ukur peningkatan semangat kerja seorang pegawai, serta dapat menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan kewajiban yang telah diprogramkan oleh pemerintah.

Semangat kerja atau etos kerja seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, tetapi dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, iklim organisasi, motivasi, kemampuan, disiplin, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi. Salah satu hal yang mempengaruhi etos kerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja, maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan, karena seorang manusia akan dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, sehingga dapat tercapai. dan mewujudkan hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Etos kerja seorang pegawai sangat berpengaruh dalam kemajuan dan kemajuan suatu instansi atau kantor, karena dengan semangat kerja pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan baik. Perwujudan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dijadikan dasar penilaian terhadap pegawai atau instansi tersebut. Etos kerja yang baik merupakan langkah utama untuk mencapai tujuan lembaga atau kantor, oleh karena itu setiap kantor perlu memiliki karyawan yang memiliki etos kerja atau semangat kerja yang baik, salah satunya harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik pula. Setidaknya setiap pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena setiap organisasi atau kantor sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen tinggi yang harus dimiliki

pegawainya, jika tidak maka kantor atau organisasi tersebut akan sulit berkembang dan membuat kemajuan yang baik.

Dengan etos kerja yang optimal, etos kerja atau semangat kerja yang optimal merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh pegawai yang sedang bekerja, serta aparatur sipil negara di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara. Berdasarkan pengamatan awal penulis masih terdapat permasalahan, di antaranya masih terdapat pegawai yang masih malas dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, hal ini muncul karena kurangnya semangat kerja dari setiap pegawai atas tugas yang diberikan, dukungan sarana dan prasarana kurang memadai, masih kurangnya disiplin kerja, belum nampaknya semangat kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Setelah melihat permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut ;

#### **1. Manfaat praktis**

Bagi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara penelitian ini akan dapat menjadi tambahan literature yang dapat menjadi rujukan dalam pengambilan keputusan.

#### **2. Manfaat teoritis**

Sebagai tambahan informasi mengenai pengaruh penerapan standar pemerintahan terhadap kinerja instansi pemerintah pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **3. Manfaat bagi peneliti**

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dibidang pemerintahan khususnya mengenai penerapan standar pelaksanaan pemerintahan terhadap kinerja instansi pemerintah.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Alex Nitisemito (2011), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, beberapa hal harus diperhatikan, yaitu (Sondang P. Siagian, 2010) bahwa 1). Bangunan tempat kerja, 2). Ruang kerja yang lega, 3). Ventilasi pertukaran udara, 4). Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, 5). Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah. Sedangkan Umar (2009) mengatakan bahwa lingkungan adalah segala benda, kondisi keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang ditempati pegawai dan mempengaruhi pegawai.

Selanjutnya menurut Isyandi (2009), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri saat melakukan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian kerja. peralatan Simajuntak (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan adalah alat-alat yang dihadapi, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dampak kerja baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja dapat pula diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mampu mempengaruhi setiap individu baik itu secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja dianggap sebagai suatu kesatuan yang berada diluar cakupan organisasi, namun lingkungan kerja mampu mempengaruhi suatu

kinerja para pegawai dan semangat kerja para pegawainya.<sup>13</sup> Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, kemudian lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja.

lingkungan kerja juga diartikan sebagai lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.<sup>16</sup> Dan pengertian lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu lingkungan dimana para pegawai sedang melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja ini sangatlah berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas yang ada

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

### **2.2.1 Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkunga kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja (Simanjuntak, 2008). Bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut;

#### **1. Pelayanan kerja**

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal, yaitu; (a). pelayanan makan dan minum. (b). pelayanan Kesehatan. (c). pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

#### **2. kondisi kerja**

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

### 3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan produktivitas kerja.

## 2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2009), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu;

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai yang nyaman dan mudah.

Sedangkan Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari;

### 1. Faktor Lingkungan Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi ; Rencana ruang kerja, Rancangan pekerjaan, Kondisi lingkungan kerja, Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

## 2. Faktor Lingkungan Non Fisik

Faktor lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah;

- a. Pekerjaan yang berlebihan
- b. Sistem pengawasan yang buruk
- c. Frustasi
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Adapun indikator lingkungan kerja, menurut Gie dalam Nuraini (2013), adalah sebagai berikut; (1) Cahaya. (2) Warna. (3) Udara. (4) Suara.

### **2.2.2 Kesejahteraan**

Heijdrachman dan Husnan (2009) mengatakan bahwa banyak istilah yang dipergunakan untuk program-program pelayanan pegawai, ada yang menggunakan istilah “jaminan sosial” atau program “kesejahteraan pegawai” dan lain sebagainya. Demikian juga bentuk program ini bermacam-macam seperti tunjangan, pensiunan, asuransi jiwa, pemberian pinjaman, pelayanan Kesehatan, dan lain sebagainya.

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji biasanya berupa transportasi,

uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek dan sebagainya. Pelayanan kesejahteraan pegawai tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi pegawai beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal pegawai terhadap instansi, sehingga *labour turnover* relative rendah.

### **2.3. Etos Kerja**

Menurut Zul Amri (*Bimbingan dan Konseling Industri*. 126-127) Etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang mana asal katanya yaitu *ethikos*, yang memiliki arti suatu moral atau menunjukkan karakter dalam bentuk moral. Sedangkan dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos memiliki arti sebagai suatu keberadaan diri, jiwa serta pikiran yang mampu membentuk seseorang. Etos kerja dari seorang individu yaitu semangat untuk menapaki jalan lurus, yaitu dalam hal untuk mengambil segala keputusan dan pekerjaan yang ditekuni.

Kemudian etos kerja dapat diartikan kembali sebagai suatu semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai ataupun norma-norma tertentu, dan etos kerja pegawai merupakan suatu bentuk semangat kerja yang dimiliki oleh setiap para pegawai untuk mampu bekerja lebih baik untuk memperoleh nilai kehidupan yang lebih baik. Etos kerja juga diartikan sebagai perilaku atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi suatu nilai budaya terhadap suatu pekerjaan Webster's New Word Dictionary, 3<sup>rd</sup> College Edition etos kerja merupakan suatu kecenderungan ataupun karakter, sikap, kemudian kebiasaan serta keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok tersebut.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwasannya etos kerja pegawai merupakan suatu bentuk perwujudan semangat kerja yang dimunculkan ataupun ditimbulkan oleh setiap individu atau pegawai yang menyangkut dengan kegiatan dan pekerjaan yang ditekuni oleh individu tersebut.

### **2.2.3. Indikator Etos Kerja**

Etos kerja menurut Nurmansyah (2016) dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu:

#### **1. Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan untuk menjalankan standar-standar organisasi atau perkantoran. Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu lingkungan perkantoran mereka harus melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh masing-masing pimpinan serta harus mampu memenuhi dan mematuhi segala peraturan yang telah disepakati sebelumnya.

Segala aturan-aturan yang telah ada dibentuk dan direalisasikan dalam lingkungan kerja agar para pegawai mampu memenuhi dan melaksanakan tugas serta tidak melalikan atau menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan serta mereka selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditekuninya. Jika hal tersebut tidak berjalan dengan baik maka semangat kerja para pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya secara tidak langsung maka akan menimbulkan penurunan semangat kerja.

#### **2. Kerja keras**

Kerja keras merupakan salah satu hal yang dapat mengukur akan semangat

kerja para pegawai, hal tersebut terjadi karena kerja keras merupakan suatu bentuk pengarahannya segenap daya dan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam merealisasikan dan memenuhi setiap pekerjaan yang ditekuni. Semakin tingginya kesadaran dalam usaha pemenuhan pekerjaan yang diberikan maka akan semakin tinggi pula semangat kerja yang dimunculkan oleh setiap individu, dengan demikian jika kesadaran untuk melakukan dan memenuhi pekerjaan rendah, maka semangat kerja yang dimiliki juga akan semakin menurun.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu:<sup>3</sup>

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Latar belakang pendidikan
4. Lama bekerja
5. Budaya yang ada dimasyarakat
6. Kondisi lingkungan yang disekitar
7. Struktur ekonomi.

b. Ciri-ciri etos kerja pegawai

Ciri-ciri etos kerja yang tinggi pada umumnya terbagi menjadi beberapa macam yaitu:

1. Baik dan bermanfaat

Suatu pekerjaan haruslah yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, hal tersebut agar mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik itu secara individu maupun kelompoknya.

## 2. Kemantapan

Kualitas kerja yang mantap merupakan salah satu sifat pekerjaan setiap individu, kualitas kerja yang mantap memiliki arti bahwa pekerjaan yang telah dilakukan telah mencapai standar ideal secara teknis Berkompetisi dan tolong menolong.

## 3. Jujur

Jujur dalam dunia kerja diwujudkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik itu dalam bentuk waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan yang kemudian kekurangan tersebut diperbaiki secara terus menerus, serta mampu menjauhi dari berbuat bohong dan menipun individu lain dalam lingkungan kerja.

## 4. Konsisten

Konsisten merupakan suatu bentuk keteguhan dan kesabaran individu sehingga mampu menghasilkan sesuatu yang maksimal, bentuk konsistensi yaitu hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh individu secara terus menerus, proses ini akan menghasilkan suatu sistem yang baik, jujur dan terbuka.

Terdapat beberapa ciri-ciri individu yang memiliki etos kerja yang baik yaitu :

1. Mempunyai penilaian yang positif terhadap hasil kerja.
2. Menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.

4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sebagai sarana yang penting dalam mewujudkan cita- cita.
5. Kerja yang dilakukan sebagai bentuk ibadah.

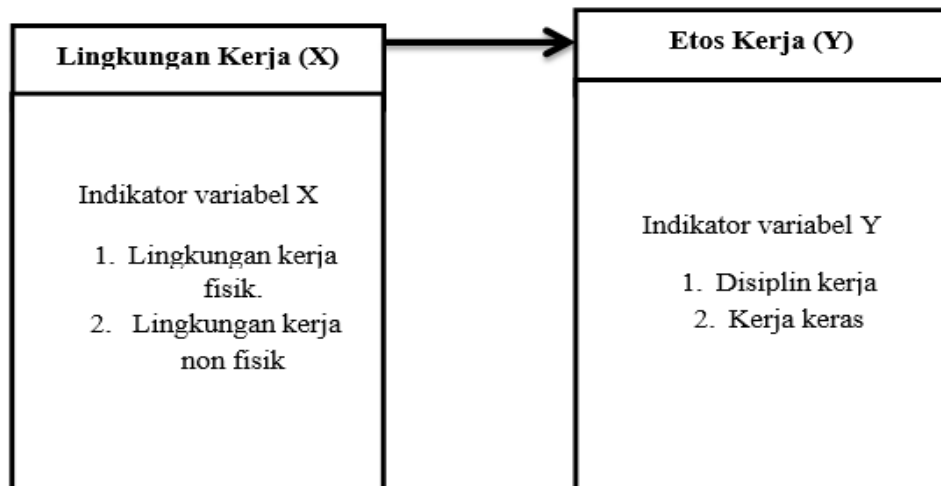
Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya terdapat beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja atau semangat kerja para pegawai yaitu seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, struktur ekonomi dan lainnya. Kemudian etos kerja juga memiliki beberapa ciri-ciri seperti para pegawai baik, berkompetensi secara jujur serta tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu konsisten terhadap apa yang dijalankan. Kemudian terdapat pula ciri-ciri individu yang memiliki semangat kerja yang baik yaitu para pegawai memiliki penilaian yang positif terhadap semangat kerjanya, mampu menempatkan pandangan tentang semangat kerja yang baik, pekerjaan yang dilakukan merupakan bagian dari ibadah dan pekerjaan yang ditekuni dijalankan secara ikhlas.

#### **2.4. Kerangka Pikir Penelitian**

Kerangka pemikiran dapat diartikan sebagai penguraian landasan teori baik itu *grand theory* maupun teori pendukung yang menjadi kajian penelitian yang akan dilakukan, sesuai dengan variabel yang diteliti dan dilengkapi dengan skema kerangka pemikiran yang menggambarkan keseluruhan variabel penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja dengan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan variabel dependen yaitu etos kerja pegawai dengan indikator disiplin kerja dan latar belakang pendidikan. Kerangka berfikir yang dibuat

berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



## 2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam suatu penelitian dapat digunakan untuk menguji keberlakuannya, atau untuk menguji jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang akan diteliti.

1. Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian semacam ini. Penelitian deskriptif juga dapat diartikan sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan atau gejala menurut apa adanya pada saat penelitian itu dilakukan. dilakukan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap etos kerja (Y) Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara. Dalam penelitian, peneliti memerlukan waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

No.	Uraian Kegiatan	Tahun 2022				
		Sept	Okt	Nov	Desember	Januari
1.	Pembuatan Proposal	√				
2.	Seminar Proposal dan revisi		√			
3.	Pembuatan Angket			√		
4.	Penyebaran Angket				√	
5.	Pengolahan Data					√
6.	Hasil penelitian					√

### **3.2. Metode Penelitian**

#### **3.3.1. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Cresweel (2010, hlm. 24) menyatakan bahwa, “pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka”.

Menurut Cresweel (2010) dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan

data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Selain itu, penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012, hlm. 11) adalah sebagai berikut: Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.3. Operasional Variabel.**

Berdasarkan (Sanusi, 2012;49), dijelaskan variabel penelitian yaitu seluruh dalam bentuk segalanya ditentukan pada penganalisis akan dipenuntuti gunanya memperoleh penjelasan tentangnya, selanjutnya ditarik keputusan atau simpulan. Variabel operasional penting dalam menetapkan macam indikator dan perbandingan variabel yang diteliti sehingga uji hipotesis sebagai alat yang berguna dalam statistik dapat digunakan dengan benar dan benar sesuai dengan judul yang diteliti, hendak memahami “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara”. Variabel yang menjadi konsentrasi pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X) dan Etos Kerja (Y).

**Tabel 3.2 Operasional Variabel X dan Y**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>
Lingkungan Kerja (X) Suwatno dan Priansa (2011)	Lingkungan kerja fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sarana dan prasana kantor</li> <li>2. Sirkulasi udara didalam dan diluar ruangan kantor</li> <li>3. Kebisingan, dekorasi, dan tata letak peralatan kantor.</li> </ol>
	Lingkungan kerja non fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja dikantor</li> <li>2. Hubungan kerja dengan pimpinan</li> <li>3. Hubungan kerja dengan rekan kerja</li> </ol>
Etos kerja (Y) Nurmansyah (2016)	Disiplin kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja dengan kejujuran</li> <li>2. Bekerja dengan tekun</li> <li>3. Bekerja dengan penuh tanggung jawab</li> </ol>
	Kerja keras	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu semangat dalam bekerja</li> <li>2. Pekerjaan sebagai amanah</li> <li>3. Giat bekerja tanpa diawasi oleh pemimpin.</li> <li>4. Bekerja penuh pengabdian dan serius.</li> </ol>

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi menurut Riduwan (2008 : 55) merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan

dengan masalah penelitian. Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara merupakan populasi dari penelitian ini yang berjumlah 27 Orang.

#### **b. Sampel**

Berdasarkan (Sugiyono, 2012: 56), sampel adalah komponen pada populasi atau bagian dari suatu jumlah dan menentukan jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Jika populasi cukup besar, pengambilan sampel harus dilakukan sebelum melanjutkan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2012: 56), teknik pengambilan sampel adalah langkah diambil akan menentukan bagian populasi dapat dipakai selama pengamatan. Dalam metode penentuan sampel adalah teknik sensus atau sampling jenuh yang berarti bahwa semua anggota populasi diambil menjadi sampelnya, dengan total sampel 27 orang.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan literatur-literatur yang berkaitan dengan tugas dan wewenang pemerintah di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden berupa data yang berkaitan dengan kinerja pegawai, dengan cara membagikan kuesioner untuk dijawab responden.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden yaitu pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

### **3.6.1 Prosedur Penelitian**

Tingkat validitas (keabsahan) dan reliabilitas (kehandalan) suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

#### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen menurut Riduwan (2008:109-110) yang menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antra bagian – bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur, maka digunakan rumus *Pearson Product Moment*.

Distribusi (table t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ). Kaidah keputusan :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid, sebaliknya

$t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak valid

**Tabel 3.3 Uji Validitas**

koefisien korelasi nilai r

<b>R</b>	<b>Tingkat Korelasi</b>
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2008 : 184)

### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsisten alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan ataupun pertanyaan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown*, yang langkah – langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan – pernyataan menjadi dua belahan.
2. Skor untuk masing – masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing – masing responden.

3. Mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (*split-half*), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

$r_b$  = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil  $r_i$  positif dan  $r_i$  hitung  $> r$  tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliable/handal.

### 3.6.2 Metode Analisis Data

#### 3.6.2.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Etos Kerja (Y) di di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut :

**Tabel 3.4**

Struktur Metode Regresi Sederhana



Keterangan :

X = Profesionalisme Pegawai

Y = Kualitas Pelayanan Publik

### **3.6.2.2 Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, dimana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan kedalam tabel frekuensi dan persentase.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2008:145) dengan formulasi sebagai berikut :

Persamaan regresi adalah :

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan :

X = Lingkungan Kerja

Y = Etos Kerja

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Sedangkan untuk mengetahui derajat/besarnya hubungan antara Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y), digunakan Korelasi Person Product Moment dalam Riduwan (2008:136) dengan taraf kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2) ((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan :

X = Profesionalisme Pegawai

Y = Kualitas Pelayanan Publik

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga  $(-1 \leq r \leq +1)$ . Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna;  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi; dan  $r = 1$  berarti korelasinya kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r

selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kabupaten Gorontalo Utara dengan Ibukota Kwandang, merupakan Kabupaten baru, hasil pemekaran dari Kabupaten Gorontalo yang diresmikan pada tanggal 26 april 2007. Terdiri dari 6 (enam) kecamatan yaitu, Tolinggula, Sumalata, Anggrek, Kwandang, Ponelo Kepulauan, Tomilito, Atinggola, dan Gentuma Raya.

Adapun Batas Wilayah Kabupaten Gorontalo Utara, adalah :

- Sebelah Uatara dengan laut Sulawesi
- Sebelah Selatan dengan Kabupaten Gorontalo, Bone Bolango dan Boalemo
- Sebelah Barat dengan Kabupaten Buol, Provinsi Sulawesi Tengah
- Sebelah Timur dengan Kabupaten Bolmong Utara, Provinsi Sulawesi Utara

#### **Visi dan Misi**

- **Visi**

Terwujudnya pengelolaan sumber daya perikanan dan kelautan secara terpadu dan lestari untuk kesejahteraan masyarakat pesisir

- Misi

1. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pesisir dan laut
2. Meningkatkan kualitas sumber daya mausia perikanan dan kelautan

#### 4.1.1 Struktur Organisasi Dan Tata kerja Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara

Gambar 4.1 struktur dan tata kerja dinas perikanan dan kelautan kabupaten Gorontalo utara



#### 4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dilokasi penelitian dihasilkan data primer yang didapatkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan kepada para pegawai di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara dari 27 kuesioner yang telah dibagikan kepada para pegawai dan hasilnya

27 kusioner juga kembali kepada peneliti. Tingkat pengembalian kusioner yang telah diedarkan kepada responden penelitian diperoleh sebanyak 100%. Hasil ini dikarenakan pada saat penyebaran kusioner penelitian para pegawai di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara semua berada ditempat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan data responden penelitian pada Tabel 4.1 Menyajikan beberapa informasi terkait obaservasi dilokasi penelitian. Informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin laki-laki lebih banyak disbanding responden perempuan, dimana repsonden laki-laki sebanyak 40,74% sedangkan repsonden perempuan sebanyak 59,25%. Berdasarkan klasifikasi umur repsonden dilokasi penelitian tertinggi sekitar 48,14% berumur >35 tahun, kemudian diikuti 37,03% 29-34 tahun, sedangkan sisanya berumur 23-28 tahun sebesar 14,81%.

**Tabel 4.1 Data Demografi Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
1. Laki-Laki	11	40,74 %
2. Perempuan	16	59,25%
<b>Umur</b>		
17-22 tahun	0	0
23-28 tahun	4	14,81%
29-34 tahun	10	37,03%
35> tahun	13	48,14%

Sumber : Hasil olahan Penelitian tahun 2023

#### **4.3 Hasil Penelitian**

Pada dasarnya penelitian kuantitatif menggunakan alat kusioner dalam bentuk pertanyaan dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu diuji validitas dan reliabilitas data yang digunakan untuk mengetahui pakan instrument kusioner yang kita gunakan dan disebarkan kepada para

responden dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan cara menghitung masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan dalam satu data. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan .

#### 4.3.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ditabulasi terlebih dahulu lalu kemudian data tersebut diolah menggunakan *software* SPSS 21 untuk pengujian validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dilokasi penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS 21 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam bentuk alat bantu kuesioner pertanyaan dengan variabel Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) adalag signifikan, dimana hasil signifikansinya sebesar 0,05 dengan demikian data tersebut dapat dinterpretasikan bahwa setiap variabel Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas data intrumen Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja (X)**

No. Item	$R_{xy}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,903	0,381	Valid
2	0,886	0,381	Valid
3	0,832	0,381	Valid
4	0,860	0,381	Valid
5	0,753	0,381	Valid
6	0,417	0,381	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian tahun 2023

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Etos Kerja (Y)**

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,880	0,381	Valid
2	0,872	0,381	Valid
3	0,942	0,381	Valid
4	0,917	0,381	Valid
5	0,861	0,381	Valid
6	0,819	0,381	Valid
7	0,762	0,381	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian tahun 2023

Hasil analisis data yang didapatkan dari uji validitas instrument data penelitian pada Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada instrument pertanyaan pada kuesioner pada penelitian (1-6) dan (1-7) mengenai instrumen variabel Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) dianggap Valid karena hasil item kuesioner menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{table}$ . Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian item kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan untuk pengujian reliabilitas yang dapat menunjukkan bahwa data tersebut konsisten dan dapat dipercaya serta menghasilkan data yang sama pula dalam penelitian ini.

#### **4.3.2 Uji Reliabilitas Data Responden Penelitian**

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai *Alpha* yang dihasilkan dalam output program SPSS 21 seperti halnya pada uji statistic lainnya. Hasil uji reliabilitas atau *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang ditentukan. Perhitungan nilai reliabilitas data penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik *split-half spearman brown* pada prinsipnya dilakukan menjadi dua belahan butir-butir soal per variabel lalu menghubungkan

dua belah tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown*. Jika hasil nilai korelasinya di atas  $>0,50$  maka nilai korelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas terhadap Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Instrument Lingkungan Kerja (X)**

No. Item	$R_{xy}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,739	0,381	Reliabel
2	0,746	0,381	Reliabel
3	0,747	0,381	Reliabel
4	0,772	0,381	Reliabel
5	0,768	0,381	Reliabel
6	0,802	0,381	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Penelitian tahun 2023

Berdasarkan uji analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas ( $r_i$ ) dari instrument pertanyaan Lingkungan Kerja (X) berdasarkan nilai *Alpha cronbach*,  $0,795 > 0,381$  ( $r_{\text{tabel}}$ ) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan ang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Lingkungan Kerja (X) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Instrument Etos Kerja (Y)**

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,772	0,381	Reliabel
2	0,773	0,381	Reliabel
3	0,768	0,381	Reliabel
4	0,770	0,381	Reliabel
5	0,774	0,381	Reliabel
6	0,778	0,381	Reliabel
7	0,781	0,381	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Penelitian tahun 2023

Data uji analisis reliabilitas Instrument Etos Kerja (Y) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas ( $r_i$ ) dari instrument pertanyaan Etos Kerja (Y) berdasarkan nilai *Alpha cronbach*  $0,803 > 0,381$  ( $r_{tabel}$ ) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan ang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Etos Kerja (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

#### **4.3.3 Hubungan Korelasi Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y)**

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara dari hasil analisis statistik dengan menggunakan bantuanya *software* SPSS versi 21. Hasil analisis uji koresi dihasilkan bahwa Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) ditujukan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Korelasi Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y)**  
**Correlations**

				Lingkungan Kerja	Etos Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation			1	,771**
	Sig. (2-tailed)				,000
	N			27	27
	Bias			0	,005
	Bootstrap <sup>c</sup>	Std. Error		0	,128
		95% Confidence Interval	Lower	1	,515
			Upper	1	,980
	Pearson Correlation			,771**	1
Sig. (2-tailed)			,000		
Etos Kerja	N			27	27
	Bias			,005	0
	Bootstrap <sup>c</sup>	Std. Error		,128	0
		95% Confidence Interval	Lower	,515	1
			Upper	,980	1

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel bahwa korelasi Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) dengan nilai  $r=0,771$  ;  $P<0,001$  karena  $r$  hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Korelasi Lingkungan Kerja (X) maka akan semakin tinggi pula nilai dan Etos Kerja (Y) di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana

##### 4.3.4.1 Linkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Berdasarkan uji regresi sederhana antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan Etos Kerja (Y) di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara ditujukan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Uji Hipotesis**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,595	,579	1,992

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,357	2,363		4,383	,000
	Lingkungan Kerja	,705	,116	,771	6,058	,000

- a. Dependent Variable: Etos Kerja  
a. Dependent Variable: Etos Kerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja  
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikasi variabel Profesionalisme Pegawai (X)  $0,000 < 0,005$  maka disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) (H1 diterima). Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,595 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 59,5% sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antar variabel

Lingkungan Kerja (X) terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai  $r=0,771$  ;  $P<0,001$  karena nilai  $r$ -hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Etos Kerja (Y) di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil nilai Tabel Model Summary dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,595 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 59,5% sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil ini tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Etos Kerja (Y), ini memberi arti bahwa lingkungan kerja sangat menuntukkan etos kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara.

Pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara diuntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan baik maka dilakukan dengan meningkatkan etos kerja dan juga budaya kerja agar giat dalam bekerja untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan pegawai yang dapat meningkatkan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi SDM yang dimiliki oleh instansi tersebut. Selain itu, instansi akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Instansi perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini di perlukan peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, etos kerja dan budaya kerja

guna mendorong terciptanya sikap dan juga tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing pegawai .

Lingkungan kerja yang baik dihadirkan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi perjalanan instansi karena tidak sedikit instansi ditutup karena lingkungan kerja yang tidak baik. Lingkungan kerja yang baik dihadirkan oleh pegawai dan instansi mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda pemerintahan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai.

Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertindak laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu BAB V

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan diatas maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Etos Kerja (Y), ini memberi arti bahwa lingkungan kerja sangat menuntukkan etos kerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasanana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai.

#### **5.1 Saran**

Berdasar pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa Peningkatan etos kerja perlu dipertahankan karena etos kerja merupakan hal utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan, terutama kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta melakukan pengevaluasian terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh bawahan

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Zul. *Bimbingan dan konseling industry*.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan 15.2013
- Chandra, Riny. *Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan ptpn 1 Pulau Tiga di Aceh Tamiang*. Universitas Samudra. Vol 6, No 2. 2017. Diakses pada tanggal 7 september 2022.
- Eriyanto, Achmad Wahyu Hadi Sunaryo, dkk. *Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja. Universitas Islam Malang*. Diakses pada tanggal 7 september 2022.
- Hikmawati, Fenti. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali pers. Edisi 1. Cetakan 2. 2018.
- Mu'ah, Masram. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Cetakan 1.2015.
- Nurmansyah. *Perilaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi*. Pekanbaru; UNILAK Press. Cetakan 2. 2016.
- Prasetyo, Bambang. Lina miftahul jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pres. Edisi 1. Cetakan 10.2016.
- Rasyid, Muhraweni, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. STIE Amkop Makassar. Vol 2, No 1.2017. Diakses pada tanggal 10 september 2022.

Saleha. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Universitas Tadulako*. Vol 4, No 3. 2016. Diakses pada tanggal 15 september 2022.

Saputri Eka. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Desa Seberang Pulau Kijang Kecamatan Rete Kabupaten Inhil. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*. Diakses Pada Tanggal 15 September 2022.

Susanti, Rita. Sri Wahyuni, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah. Cetakan 1.2016.

Tyas, Rima Dwining, Bambang Swasto Sunuharyo. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap, Adminisrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 62, No. 1. 2018. Diakses pada tanggal 20 september 2022.

# LAMPIRAN

### TABULASI DATA VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X)

RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
1	3	3	2	3	3	4	18
2	2	3	3	3	3	4	18
3	3	3	2	3	4	3	18
4	4	4	3	4	4	3	22
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	3	3	3	21
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	2	3	2	3	3	3	16
12	2	4	4	3	3	3	19
13	2	3	2	3	3	3	16
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	4	4	4	4	4	24
16	2	1	2	3	1	4	13
17	2	2	1	3	4	4	16
18	2	2	3	3	3	3	16
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	3	3	3	3	3	18
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	3	3	3	3	18
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	3	4	4	3	21
26	4	4	4	4	4	3	23
27	4	4	4	3	3	4	22

### TABULASI DATA VARIABEL ETOS KERJA (Y)

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	X5	X6	X7	Total
1	3	3	3	3	3	3	4	22
2	3	3	3	3	3	3	4	22
3	3	3	3	3	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	3	3	26
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	3	3	26
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	3	4	4	4	4	4	26
17	3	3	4	4	4	4	4	26
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	3	3	4	4	3	4	25
26	4	4	4	4	4	3	4	27
27	4	4	4	3	3	4	4	26

### DATA FREKUENSI LINGKUNGAN KERJA (X)

		Correlations						
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Total_Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	,752**	,717**	,776**	,625**	,277	,903**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,161	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
Item_2	Pearson Correlation	,752**	1	,800**	,620**	,659**	,160	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,424	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
Item_3	Pearson Correlation	,717**	,800**	1	,609**	,376	,223	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,053	,264	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
Item_4	Pearson Correlation	,776**	,620**	,609**	1	,722**	,408*	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001		,000	,035	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
Item_5	Pearson Correlation	,625**	,659**	,376	,722**	1	,185	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,053	,000		,354	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27
Item_6	Pearson Correlation	,277	,160	,223	,408*	,185	1	,417*
	Sig. (2-tailed)	,161	,424	,264	,035	,354		,031
	N	27	27	27	27	27	27	27
Total_Skor	Pearson Correlation	,903**	,886**	,832**	,860**	,753**	,417*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,031	
	N	27	27	27	27	27	27	27

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

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

### UJI VALIDITAS DATA LINGKUNGAN KERJA (X)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,903	0,381	Valid
2	0,886	0,381	Valid
3	0,832	0,381	Valid
4	0,860	0,381	Valid
5	0,753	0,381	Valid
6	0,417	0,381	Valid

### UJI REABILITAS DATA LINGKUNGAN KERJA (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	27	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	36,85	35,516	,875	,739
Item_2	36,74	36,353	,857	,746
Item_3	36,89	36,026	,784	,747
Item_4	36,67	39,538	,839	,772
Item_5	36,67	38,538	,702	,768
Item_6	36,59	42,481	,351	,802

## DATA FREKUENSI KUALITAS ETOS KERJA (Y)

		Correlations							Total_Skor
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	
Item_1	Pearson Correlation	1	,928**	,780**	,780**	,713**	,559**	,564**	,880**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,002	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_2	Pearson Correlation	,928**	1	,862**	,713**	,650**	,624**	,500**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,008	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_3	Pearson Correlation	,780**	,862**	1	,852**	,779**	,799**	,630**	,942**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_4	Pearson Correlation	,780**	,713**	,852**	1	,928**	,648**	,630**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_5	Pearson Correlation	,713**	,650**	,779**	,928**	1	,590**	,550**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,001	,003	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_6	Pearson Correlation	,559**	,624**	,799**	,648**	,590**	1	,742**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000	,001		,000	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27
Item_7	Pearson Correlation	,564**	,500**	,630**	,630**	,550**	,742**	1	,762**
	Sig. (2-tailed)	,002	,008	,000	,000	,003	,000		,000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27
Total_Skor	Pearson Correlation	,880**	,872**	,942**	,917**	,861**	,819**	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	27	27	27	27	27	27	27	27

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

### UJI VALIDITAS DATA ETOS KERJA (Y)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,880	0,381	Valid
2	0,872	0,381	Valid
3	0,942	0,381	Valid
4	0,917	0,381	Valid
5	0,861	0,381	Valid
6	0,819	0,381	Valid
7	0,762	0,381	Valid

### UJI REABILITAS DATA LINGKUNGAN KERJA (X)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	27	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	7

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	45,48	32,413	,859	,772
Item_2	45,52	32,490	,850	,773
Item_3	45,44	32,026	,931	,768
Item_4	45,44	32,179	,903	,770
Item_5	45,41	32,558	,837	,774
Item_6	45,56	32,872	,789	,778
Item_7	45,41	33,174	,724	,781

## UJI KORELASI LINGKUNGAN KERJA (X) DAN ETOS KERJA (Y)

Correlations						Lingkungan Kerja	Etos Kerja	
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation					1	,771**	
	Sig. (2-tailed)						,000	
	N					27	27	
	Bias					0	,005	
	Std. Error					0	,128	
	Bootstrap <sup>c</sup>							
	95% Confidence Interval					Lower	1	,515
						Upper	1	,980
Etos Kerja	Pearson Correlation					,771**	1	
	Sig. (2-tailed)					,000		
	N					27	27	
	Bias					,005	0	
	Std. Error					,128	0	
	Bootstrap <sup>c</sup>							
	95% Confidence Interval					Lower	,515	1
						Upper	,980	1

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

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

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

## UJI REGRESI SEDERHANA LINGKUNGAN KERJA (X) DAN ETOS KERJA (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,595	,579	1,992

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,581	1	145,581	36,704	,000 <sup>b</sup>
	Residual	99,160	25	3,966		
	Total	244,741	26			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,357	2,363		4,383	,000
Lingkungan Kerja	,705	,116	,771	6,058	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

## **DATA RESPONDEN**

### **Pengantar**

Dengan Hormat, Disampaikan bahwa kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data dalam rangka penyelesaian studi saya pada program studi ilmu pemerintahan FISIP Univeritas Icsan Gorontalo, akan dilaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN GORONTALO UTARA”**

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data mengenai lingkungan kerja dan etos kerja pegawai. data tersebut diperlukan hanya untuk kepentingan ilmiah dalam penyusunan skripsi. untuk itu sangat diharapkan kesediaan saudara(i) mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas perhatian, kesediaan dan partisipasi bapak/ibu, Saudara(i) sebagai responden dalam penelitian ini disampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga. Semoga data yang diberikan mempunyai manfaat dan sekaligus hasil penelitian bermanfaat bagi kita semua.

### **Petunjuk**

Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan berikut ini dengan memberikan silang X

#### **1. Jenis Kelamin**

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

#### **2. Usia**

- a. 17-22 tahun
- b. 23-28 tahun
- c. 29-34 tahun
- d. > 35 tahun

#### **I. Instansi :**

#### **II. Jabatan :**

#### **III. Petunjuk**

Isilah semua pernyataan dalam kuisioner sesuai dengan kentaan, dengan cara memberikan tanda (✓) pada kotak pilihan yang sudah tersedia.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju


### LINGKUNGAN KERJA

No.	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Tempat sarana dan prasarana kantor memadai				
2.	Sirkulasi udara didalam dan diluar ruangan kantor memadai				
3.	Kebisingan, dekorasi, dan tata letak peralatan kantor yang sesuai.				
4.	Suasana kerja dikantor yang kondusif				
5.	Hubungan kerja dengan pimpinan baik				
6.	Hubungan kerja dengan rekan kerja baik				

## ETOS KERJA

No.	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Pegawai bekerja dengan kejujuran				
2.	Pegawai bekerja dengan tekun				
3.	Pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab				
4.	Pegawai selalu semangat dalam bekerja				
5.	Pegawai menganggap pekerjaan sebagai amanah				
6.	Pegawai giat bekerja tanpa diawasi oleh pemimpin				
7.	Pegawai bekerja penuh pengabdian dan serius				



**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**  
Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 4365/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Gorontalo Utara

di - Tempat

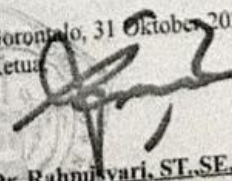
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Srimona Samalam  
NIM : S2119058  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN GORONTALO UTARA  
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 31 Oktober 2022  
Ketua  
  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
**NIDN 0929117202**

**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jln. Kusnodanopojo Blok Plan Desa Molingkapoto Kec. Kwandang Kode Pos 96252

**REKOMENDASI PENELITIAN**

Nomor : 070/KesbangPol-Rekom/ *98* / XII/2022

Berdasarkan Surat dari Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor: *PP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022* tanggal 31 Oktober 2022 perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini Badan Kesbangpol Kabupaten Gorontalo Utara Memberikan rekomendasi kepada:

Nama : **SRI MONA SAMALAM**  
Nim : **S2119058**  
Fakultas/Jurusan : **Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik/Jurusan Ilmu Pemerintahan**  
Judul Penelitian : **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara"**  
Lokasi Penelitian : **Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara**  
Lamanya Penelitian : **Bulan Desember 2022 s/d Bulan Februari 2023**

dan melakukan penelitian harus mentaati ketentuan sebagai berikut :

Sebelum melakukan penelitian agar melapor kepada Pemerintah setempat dan tempat yang menjadi obyek penelitian.

Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan judul penelitian.

Menjaga keamanan dan ketertiban sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Harus mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.

Dalam setiap kegiatan di lapangan agar pihak peneliti senantiasa berkoordinasi dengan Pemerintah setempat.

Dalam Melakukan Penelitian agar supaya tetap mematuhi Protokol Kesehatan selama masa Pandemi Covid-19.

Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang bernuansa politik.

Setelah melaksanakan penelitian hasil kajian diserahkan 1 (satu) eksemplar kepada Bupati Gorontalo Utara C.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.

Surat rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Salinan surat rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kwandang, 12 Desember 2022

**KEPALA BADAN  
SEKRETARIS**  
  
**SYAFRUDIN I BORONG, SH. M.AP**  
NIP. 19680224 200212 1 005

Revisi:

Bupati Gorontalo Utara

Kepala Dinas Perikanan Dan Kelautan Kab. Gorontalo Utara

Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo

Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Yang bersangkutan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001  
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
Nomor : *Gr* /FISIP-UNISAN/S-BP/IV/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si  
NIDN : 0927128301  
Jabatan : Tim Verifikasi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Srimona Samalam  
NIM : S2119058  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja  
Pegawai Di Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten  
Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **25%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan,

**Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si**  
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 08 April 2023  
Tim Verifikasi,

**Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si**  
NIDN. 0927128301

lampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

turnitin		Similarity Report ID: oid:25211:33449328 21	
PAPER NAME		AUTHOR	
KRIPSI_S2119058__SRIMONA SAMALA 1.docx		S2119058SRIMONA SAMALAN S211905 8	
WORD COUNT		CHARACTER COUNT	
231 Words		46324 Characters	
PAGE COUNT		FILE SIZE	
4 Pages		444.5KB	
SUBMISSION DATE		REPORT DATE	
Apr 2, 2023 9:13 AM PDT		Apr 2, 2023 9:14 AM PDT	
<b>25% Overall Similarity</b>			
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.			
25% Internet database		• 8% Publications database	
Crossref database		• Crossref Posted Content database	
1% Submitted Works database			
<b>Excluded from Similarity Report</b>			
Cited material		• Small Matches (Less than 30 words)	

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 8% Publications database
- Crossref Posted Content database

**TOP SOURCES**  
The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

No	Website	Internet	Persentase
1	ejurnalunsam.id	Internet	7%
2	media.neliti.com	Internet	4%
3	scribd.com	Internet	3%
4	repository.upbatam.ac.id	Internet	2%
5	text-id.123dok.com	Internet	1%
6	core.ac.uk	Internet	1%
7	123dok.com	Internet	1%
8	repository.uin-suska.ac.id	Internet	1%

turnitin			Similarity Report ID: oid:25211:33449321
9	download.garuda.kemdikbud.go.id	Internet	<1%
10	saidhaydar.blog.perbanas.ac.id	Internet	<1%
11	repository.upi.edu	Internet	<1%
12	repository.stienobel-indonesia.ac.id	Internet	<1%
13	repository.ung.ac.id	Internet	<1%
14	eprints.ung.ac.id	Internet	<1%
15	repository.unwim.ac.id	Internet	<1%
16	thesis.binus.ac.id	Internet	<1%

#### ABSTRACT

**SRIMONA SAMALAM. S2119058. THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON SERVANT WORK ETHIC AT THE NORTH GORONTALO DISTRICT FISHERIES AND MARINE SERVICE**

This research aims to determine the effect of the work environment on the servant work ethic at the North Gorontalo District Fisheries and Marine Service. The research method used is a type of survey research with a quantitative approach, which uses a questionnaire as the primary data collection tool. The population and samples used in this research are all servants at the North Gorontalo District Fisheries and Marine Service, totaling 27 people. This research employs several tests, namely validity test, reliability test, correlation test, and simple regression. The results show that there is a significant relationship between Work Environment (X) and Work Ethic (Y) with  $r=0.771$ ;  $P<0.001$ . The value of  $r$  or Pearson correlation in this analysis is positive, meaning that the higher the value of Work Environment (X), the higher the Work Ethic (Y). The regression analysis results indicate that Work Environment (X) has a significance value of  $0.000 < 0.005$ . It means that Work Environment (X) has a significant effect on Work Ethic (Y), so  $H_1$  is accepted. The value of the Work Environment (X) on Work Ethic (Y) accounts for 59.5%. The remaining value, 40.5%, is affected by other factors unexamined in this research.

**Keywords:** work environment, work ethic, Fisheries and Marine Service

## ABSTRAK

### SRIMONA SAMALAM. S2119058. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 27 orang. Penelitian ini menggunakan beberapa tes, yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji korelasi, dan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X) dan Etos Kerja (Y) dengan  $r=0,771$ ;  $P<0,001$ . Nilai  $r$  hitung atau *Pearson correlation* dalam analisis ini adalah positif, artinya bahwa semakin tinggi nilai dari Lingkungan Kerja (X), semakin tinggi pula Etos Kerja (Y). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Itu bermakna bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) sehingga  $H_1$  diterima. Nilai variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Etos Kerja (Y) menyumbang sebesar 59,5%. Nilai sisanya, 40,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: lingkungan kerja, etos kerja, Dinas Perikanan dan Kelautan

## BIODATA



### I. Identitas

Nama : Srimona Samalam  
Nim : S2119058  
Tempat, Tanggal Lahir : Kwandang, 28 Oktober 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Jurusan : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja  
Pegawai Di Dinas Perikanan Dan Kelautan  
Kabupaten Gorontalo Utara  
Alamat : Dusun Mangrove, Desa KatialadaKec.Kwandang  
Kab.Gorontalo Utara  
Email : Nanasamalam@Gmail.Com  
No.Hp : 085299736266

### II. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Di SD Negeri 2 Moluo : 2013
2. Sekolah Menengah Pertama Di SMP Negeri 1 Kwandang : 2016
3. Sekolah Menengah Atas Di SMA Negeri 1 Gorontalo Utara : 2019
4. Universitas Ichsan Gorontalo : 2023