

**PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
PADA PT. NUSANTARA SAKTI GORONTALO**

Oleh

**NAZLI IGIRISA
E2118109**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH HUMAN RELATION DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS
KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SAKTI
GORONTALO**

Oleh

NAZLI IGIRISA

E2118109

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 2023

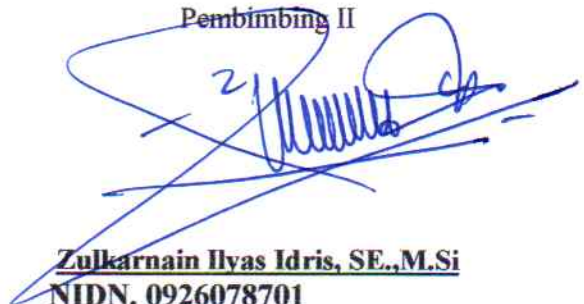
Pembimbing I



Dr. Rahmisvari, SE.,MM
NIDN. 0929117202

Pembimbing II

Acc 06/04/23



Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si
NIDN. 0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SAKTI GORONTALO

OLEH

NAZLI IGIRISA

E.21.18.109

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Poppy Mu'jizat, SE., MM
(Ketua penguji)
2. Syamsul, SE., M.Si
(Anggota penguji)
3. Wiwin L. Husin, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Dr. Rahmisyari, SE., MM
(Pembimbing utama)
5. Zulkarnain Ilya Idris, SE., M.Si
(Pembimbing pendamping)



Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN/0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Gorontalo, Januari 2023



nyataan

Nazli Igirisa

ABSTRACT

NAZLI IGIRISA. E2118109. THE EFFECT OF HUMAN RELATIONS AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK ETHIC AT PT NUSANTARA SAKTI GORONTALO

This study aims to find the effect of human relations (X1) and physical work environment (X2) on employee work ethic (Y) at PT Nusantara Sakti Gorontalo. The research method used in this study is quantitative research by presenting numbers. The population and sample in this study consist of 34 respondents using the census method. The data collection is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The results show that simultaneously human relations (X1) and physical work environment (X2) have a positive and significant effect on employee work ethic (Y) at PT Nusantara Sakti Gorontalo by 0.711 or 71.1%. Partially, human relation (X1) has a positive and significant effect on employee work ethic (Y) at PT Nusantara Sakti Gorontalo by 0.503 or 50.3%. The effect of the physical work environment (X2) partially has a positive and significant effect on employee work ethic (Y) at PT Nusantara Sakti Gorontalo by 0.302 or 30.2%. The value of other variables that are not studied is 0.289 or 28.9%.

Keywords: *human relations, physical work environment, work ethic*

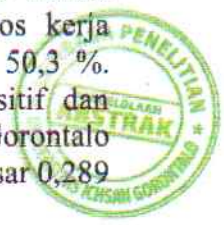


ABSTRAK

NAZLI IGIRISA. E2118109. PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SAKTI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menyajikan angka-angka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 responden dengan menggunakan metode sensus. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *human relation* (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT Nusantara Sakti Gorontalo sebesar 0,711 atau 71,1 %. Secara parsial bahwa *human relation* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT Nusantara Sakti Gorontalo sebesar 0,503 atau 50,3 %. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT Nusantara Sakti Gorontalo sebesar 0,302 atau 30,2 % sedangkan variabel luar yang tidak diteliti sebesar 0,289 atau 28,9 %

Kata kunci: *human relation*, lingkungan kerja fisik, etos kerja



KATA PENGANTAR



Dalam kesempatan berbahagia ini marilah kita memanjatkan pudji syukur kita kepada Allah SWT atas limpahan nikmat dan kasih sayangNya sehingga kita masih diberikan kekuatan untuk menjalankan aktivitas. Termasuk peneliti sendiri dalam proses perjuangan yang cukup panjang dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan Nusantara Sakti Gorontalo” ini berjalan sesuai rencana. Tentunya pembuatan usulan penelitian ini guna memenuhi syarat untuk dapat memperoleh gelar sarjana program Strata satu (S1) jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Pada kesempatan berbahagia ini, saya selaku peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, ibu Dr. Rahmisyari, SE.,MM selaku pembimbing I dan Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si selaku Pembimbing II, yang tanpa pamrih dan penuh keikhlasan terus meluangkan waktunya untuk membimbing dan

mengarahkan penulis agar dapat menyelesaikan usulan penelitian ini. Kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang bersama-sama berjuang dari pertama masuk sampai sekarang ini yang tentunya banyak mengorbankan baik tenaga, waktu, pikiran sampai persoalan keuangan guna bisa menyelesaikan studi agar menjadi orang yang berguna dikemudian hari. Kepada kedua orang tuaku yang berusaha keras untuk memperjuangkan saya agar bisa menyelesaikan studi strata I (S1) tanpa pengeluhan sedikitpun kepada penulis yang terpenting bagi orang tua bisa melihat penulis sukses dikemudian hari.

Sebagai penutup penulis mengharapkan arahan dan bimbingan dari siapapun untuk menjadi masukan dalam penulisan usulan penelitian ini sehingga tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan para peneliti selanjutnya dalam menambah pengetahuan dan wawasan yang semakin berkembang.

Gorontalo,

2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Tinjauan Pustaka	8
2.1.1. Pengertian Human Relation	8
2.1.2. Faktor-faktor Interpesonal dalam Human Relation	9
2.1.3. Hambatan dalam Human Relation	9
2.1.4. Prinsip-prinsip Human Relation	10
2.1.5. Indikator Human Relation	10
2.1.6. Pengertian Lingkungan Kerja	12

2.1.7.	Lingkungan Kerja Fisik	12
2.1.8.	Lingkungan Kerja Non Fisik	13
2.1.9.	Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik	14
2.1.10.	Kategori Lingkungan Kerja Fisik	17
2.1.11.	Aspek Pembentukan Lingkungan Kerja	17
2.1.12.	Pengertian Etos Kerja	18
2.1.13.	Karakteristik Etos Kerja.....	19
2.1.14.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	21
2.1.15.	Indikator Etos Kerja.....	22
2.1.16.	Hubungan Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Etos Kerja	23
2.1.17.	Penelitian Terdahulu	24
2.2.	Kerangka Pemikiran	25
2.3.	Hipotesis	27
III.	OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	28
3.1.	Objek Penelitian	28
3.2.	Metode Penelitian.....	28
3.3.	Operasional Variabel	29
3.4.	Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1.	Populasi.....	31
3.4.2.	Sampel	32
3.5.	Jenis dan Sumber Data	33
3.5.1.	Jenis Data.....	33
3.5.2.	Sumber Data	34
3.6.	Metode Pengumpulan Data	34
3.7.	Pengujian Instrumen Penelitian	35
3.7.1.	Uji Validitas	35

3.7.2. Uji Reliabilitas	36
3.8. Konversi Data	37
3.9. Metode Analisis Data	38
3.10. Pengujian Hipotesis	40
3.11. Jadwal Hasil Penelitian.....	41
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.1.1. Sejarah Perusahaan Nusantara Sakti Gorontalo.....	42
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Nusantara Sakti Gorontalo	43
4.2. Hasil Penelitian.....	45
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden.....	45
4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian	47
4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian	55
4.2.4. Analisis Data Statistik.....	58
4.2.5. Pengujian Hipotesis	60
4.2.6. Korelasi Antar Variabel X	61
4.3. Pembahasan	62
4.3.1. Human Relation (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja (Y)	62
4.3.2. Human Relation (X1) Secara Parsial Berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y)	63
4.3.3. Lingkungan Kerja Fisik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja (Y)	64
V. KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Kesimpulan.....	66

5.2. Saran	66
Daftar Pustaka	67
Lampiran-lampiran.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Operasional Variabel	29
Tabel 3.2.	Bobot Nilai Variabel	31
Tabel 3.3.	Klasifikasi Pekerjaan Responden.....	33
Tabel 3.4.	Indeks Koefisien Korelasi.....	36
Tabel 3.5.	Jadwal Hasil Penelitian	41
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4.	Skala Penelitian Jawaban responden	48
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Variabel Human Relation (X1)	48
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Lingkungan Kerja Fisik (X2)	50
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja (Y).....	52
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Human Relation (X1).....	55
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	56
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja (Y)	57
Tabel 4.11.	Pengaruh Parsial dan Simultan Human Relation (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja (Y)	60
Tabel 4.12.	Uji Signifikansi Variabel X terhadap Y	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	26
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	39
Gambar 4.1. Gambar Struktur Organisasi	44
Gambar 4.2. Gambar Struktur Analisis Jalur.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi perusahaan di era globalisasi sekarang ini menuntut untuk bisa melakukan kompetisi. Pentingnya kompetisi tersebut agar setiap organisasi dapat mempertahankan dan menunjukkan eksistensinya dalam dunia bisnis. Organisasi yang sehat adalah organisasi yang dapat menyediakan tenaga kerja sebagai modal utama dalam fungsi produksi. Banyak organisasi yang tidak menunjukkan eksistensinya disebabkan kurangnya sumber daya manusia yang handal untuk membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang menjadi faktor pendorong dalam setiap aktivitas pada berbagai aspek. Operasionalisasi dalam organisasi perusahaan tidak lepas dari gerakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk mengurus jalannya sistem sebagai syarat untuk mengetahui organisasi itu bisa hidup.

Kekuatan dan berkembangnya organisasi tidak lepas dari adanya kontrol kendali sumber daya manusia. Semakin meningkatnya kapabilitas dari sumber daya manusia dalam mengelola organisasi akan memberikan peningkatan kekuatan dan eksistensi perusahaan dalam menghadapi era persaingan bisnis. Dalam organisasi perusahaan tuntutan sumber daya manusia dalam hal ini para karyawan untuk bekerja secara profesional menjadi harapan terbesar dari organisasi. Karyawan yang profesional akan menunjukkan semangat kerja dan etos kerja karena mereka sadar bahwa mereka bagian dari organisasi. Karyawan

yang memiliki etos kerja Etos tinggi akan membawa organisasi perusahaan untuk tetap mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi tantangan zaman dalam dunia bisnis. Etos kerja sebagai bentuk kepribadian yang maksimal dari individu untuk bagaimana individu tersebut percaya, mampu berekspresi dan memotivasi individu untuk dapat melakukan aksi dalam mencapai hasil yang optimal (Hapsari et al., 2015:70). Etos kerja karyawan akan meningkat jika kondisi lingkungan kerja mendukung pekerjaan individu. Kondisi lingkungan menjadi penunjang dalam memberikan sikap positif bagi karyawan untuk bisa menjalankan tugas dan wewenang yang dipikulnya.

Organisasi yang mampu mencapai tujuan adalah organisasi yang melibatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama atau memiliki strategi *tim work*. Suatu pekerjaan tidak akan berjalan maksimal jika hanya mengandalkan sikap individualistik dimana pribadi merasa mampu mengerjakan pekerjaan secara sendiri. Untuk menjaga agar terpeliharanya kerja sama diantara karyawan maka penting bagi setiap individu yang berada dalam ruang lingkup organisasi agar dapat menciptakan hubungan yang baik diantara teman sejawat dan pimpinan. Hubungan yang baik diantara sesama ini biasa disebut dengan *Human Relation*. Penerapan *human realation* penting dilaksanakan dalam organisasi untuk menjaga keharmonisan anggota yang notabnya rawan akan terjadinya konflik. Komunikasi akan terbangun dengan baik jika dalam suasana kerja mampu untuk mendatangkan hubungan yang harmonis baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara karyawan dengan karyawan. Sebagaimana diungkapkan Arifah (Najib & Ramlawati, 2018:15)

menerapkan hubungan yang baik dan suasana yang nyaman akan menciptakan kondisi yang harmonis dan etika kerja yang tinggi untuk menjalankan tugas.

Menciptakan hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan dan pimpinan merupakan bagian dari sikap perhatian kita pada kondisi lingkungan kerja. Salah satu faktor yang meningkatkan etos kerja bagi para karyawan adalah menjaga sikap hubungan yang harmonis. Tejalinya hubungan yang harmonis inilah yang membawa para karyawan memiliki etos kerja yang baik. Sebagaimana Tanjung, (2020:12) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang ada didalam organisasi, salah satunya adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relation*).

Para karyawan atau pegawai setidaknya mampu memahami sikap individu yang lainnya untuk senantiasa mengedepankan hubungan yang baik sehingga akan membawa pada suatu pemahaman untuk saling percaya dan memahami satu sama lainnya. Keterlibatan orang lain atau teman sejawat dalam kerja organisasi merupakan kondisi yang harus diterima dari perspektif kerja sama yang saling mendukung dimana sebagai karyawan harus mampu memahami hakikat sebagai manusia tidak lepas dari makhluk sosial harus bisa menerima sikap dan tabiat diantara teman sejawat.

Etos kerja yang meningkat tidak hanya dipandang dari aspek hubungan manusia dalam organisasi tetapi etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari sejauhmana peran organisasi memperhatikan kondisi lingkungan kerja secara fisik untuk memberikan kenyamanan dan ketentraman bagi para karyawan bekerja lebih giat. Lingkungan kerja fisik tentunya membicarakan mengenai bagaimana

pencahayaannya ruangan, kebisingan, tekstur pewarnaan ruangan, kondisi suhu didalam ruangan dan kondisi lingkungan parkir yang kondusif, tentu semuanya akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam beraktivitas. Kondisi lingkungan kerja menurut Nitisemito (Eriyanto et al., 2018:83) menjelaskan lingkungan kerja tersebut meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan dan musik.

Perusahaan PT Nusantara Sakti Gorontalo menginginkan agar karyawannya memiliki etos kerja yang tinggi. Begitu pentingnya etos kerja dalam organisasi sehingga pihak manajemen selalu memperhatikan para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Melihat perusahaan ini sebagai perusahaan yang tujuannya adalah profit maka dari sudut pandang ketenaga kerjaan pihak perusahaan menginginkan segala target-target dapat tercapai. Sehingga pihak perusahaan menjadikan etos kerja adalah modal utama dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Mencermati kondisi pihak manajemen untuk meningkatkan etos kerja maka perlu diperhatikan bagaimana hubungan manusia secara internal dalam perusahaan, karena kondisi keakraban yang terjalin dengan baik akan mempermudah kerja secara tim dan hal itu akan meningkatkan etos kerja. Selain itu pihak manajemen dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif terutama pada lingkungan kerja fisik yang dapat memberikan rasa nyaman karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Sinamo (Kaburito, 2020:2117) menjelaskan terbentuknya etos kerja diantaranya adalah terjalin hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan, kondisi lingkungan fisik itu sendiri dan keamanan serta keselamatan baik bagi karyawan.

Berdasarkan penelusuran awal peneliti dari hasil wawancara karyawan yang bekerja pada perusahaan pada PT Nusantara Sakti Gorontalo menemukan bahwa etos kerja karyawan pada perusahaan tersebut masih rendah. Diantara karyawan terjalin hubungan baik namun dalam urusan pribadi pernah dijumpai adanya masalah antara karyawan yang satu dengan yang lain sehingga terbawa sampai pada pekerjaan dan meluas pada kurang terjalinnya hubungan kerja yang akrab dan harmonis. Dilain sisi ada beberapa sesama antar karyawan tidak saling memberikan motivasi dalam penyelesaian pekerjaan karena sikap diri tidak ingin melihat sesama rekan kerja lebih maju dalam urusan pekerjaan dan karir.

Lingkungan kerja fisik didalam perusahaan masih terdapat di beberapa ruangan kerja yang kurang mendapatkan pencahayaan dan penerangan yang baik, selain itu sirkulasi udara yang tidak berjalan dengan baik. Ini juga akan menambah keburukan kondisi ruang kerja ketika terjadi pemadaman listrik maka pencahayaan dan sirkulasi udara dapat memperburuk kondisi ruangan kerja. Dari kondisi hubungan antar sesama karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang buruk maka akan berdampak terhadap etos kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Dari uraian singkat permasalahan yang dihadapi para karyawan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT Nusantara Sakti Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Human Relation (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan pada PT Nusantara Sakti Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh Human Relation (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan pada PT Nusantara Sakti Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan pada PT Nusantara Sakti Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang human relation (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap etos kerja (Y) Karyawan pada PT Nusantara Sakti Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh human relation (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja (Y) Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

2. Untuk mengetahui seberapa besar human relation (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja (Y) Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja (Y) Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini harapanya dapat memperkaya konsep dan teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini mudah-mudahan akan menjadi referensi dan masukan bagi pihak instansi pemerintah terkhusus bagi pihak perusahaan untuk perlunya memperhatikan etos kerja Karyawan

3. Bagi Peneliti

Harapanya penelitian ini semoga akan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti pada judul yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Human Relation

Menurut Saputro & Fathoni (2017:2) bahwa human relation adalah komunikasi antar pribadi dimana komunikasi telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasi tersebut dapat saling memahami pikiran, perasaan, dan melakukan tindakan bersama. Sedangkan menurut Widodo & Susanti (2019:2) human relation sebagai hubungan antar manusia yang melakukan komunikasi yang intens dimana suatu pesan disampaikan kepada orang lain mengandung komunikasi kejiwaan yang sangat mendalam.

Menurut Mulyani (2019:32) human relation merupakan suatu komunikasi yang penuh keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas. Menurut Anong (Yonaldi & Sjafitri, 2018:75) human relation adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekarayaan. Sedangkan menurut Hasibuan (Monoarfa et al., 2020:243) menjelaskan bahwa human relation adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama.

Dari penjelasan mengenai pengertian human relation yang dikemukakan oleh para ahli tersebut diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa human relation adalah komunikasi dan interaksi antar satu dengan yang lainnya

untuk menciptakan suatu keharmonisan dan saling memahami pikiran serta perasaan dalam suatu hubungan kerja didalam organisasi.

2.1.2. Faktor-faktor Interpesonal dalam Human Relation

Proses subjektif yang secara aktif menafsirkan stimuli disebut Fritz Heider (Saputro et al., 2017:3) sebagai pembangunan proses (*constructive process*). Faktor ini meliputi faktor biologis dan sosiopsikologis individu pelaku persepsi. Persepsinya bukan merupakan peristiwa atau objek dalam suatu rekaman. Komputer hanya sebagai pegolah input yang dimasukan oleh seseorang. Pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, budaya yang menjadi latar belakang, dapat menentukan suatu penjelasan kita pada sensasi. Jika merupakan objek atau kejadian dari peristiwa pada dunia luar maka ini dapat disebut distal stimulu dan persepsi kita mengenai stimuli kita dapat menyebutnya sebagai persepsi maka persepsi tidak selalu memiliki kesamaan dengan distal stimulu.

2.1.3. Hambatan dalam Human Relation

Saputro et al., (2017:3) menjelaskan hambatan dalam suatu relasi antar individu secara umum terdapat dua sifat, yakni :

1. Hambatan yang bersifat objektif. Adanya bentuk dari halangan dan gangguan dalam setiap hubungan diantara sesama yang tidak disadari dilakukan oleh pihak lain tapi adanya kemungkinan ini diakibatkan oleh kondisi yang tidak menguntungkan.
2. Hambatan yang bersifat subjektif. Terjadinya gangguan dan pertentangan terhadap suatu komunikasi adalah suatu hal yang sengaja dibuat oleh pihak lain.

2.1.4. Prinsip-prinsip Human Relation

Adapun prinsip-prinsip human relation (hubungan antar manusia) menurut Siagian (Tanjung, 2020:15) yaitu :

- a. Kondisi kerja yang membahagiakan, yakni daya tarik dari pekerjaan, relasi kerja yang intens, dalam lingkungan kerja saling memberikan semangat dan adanya pemberlakuan yang tidak berat sebelah.
- b. Hubungan kerja yang cocok, yaitu terjalinya kekuatan hubungan baik secara formalitas dan informalitas yang wajar dalam setiap hubungan kerja.
- c. Penempatan pegawai atau karyawan yang tepat, yaitu dalam pekerjaan setiap individu harus ditempatkan pada bidang keahliannya masing-masing.

2.1.5. Indikator Human Relation

Menurut Dessler (Tanjung, 2020:17) menjelaskan human relation diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu, a) pentingnya setiap individu, b) saling menerima, c) mengutamakan kepentingan bersama, d) komunikasi yang terbuka, e) partisipasi, f) pengakuan, g) moralitas.

Menurut Utomo (Kandam, 2021:14) ada beberapa indikator pengukuran human relation yaitu, a) sikap toleran, b) mampu menerima teguran, c) sikap bersahabat, d) jujur dan bekerja, e) menjalin hubungan yang baik dan f) mampu bekerja sama.

Menurut Istijanto (Biantoro, 2020:8) bahwa indikator human relation dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Hubungan dengan atasan, kondisi yang terjalin antara junior dan senior. Dimana setiap orang melaksanakan jalinan hubungan yang penuh dengan keharmonisan antara atasan dengan para karyawan, selanjutnya memiliki kemampuan untuk saling menghormati satu sama lainnya.
- b. Hubungan dengan rekan kerja, dimana antar karyawan atau pegawai dan organisasi dapat terjalin dengan baik. Para pegawai dapat memelihara hubungan antar sesama teman sejawat, dilain pihak para pegawai atau karyawan dapat bertukar informasi yang bermanfaat untuk kemajuan organisasi.
- c. Hubungan dengan klien, suatu bentuk ikatan kerja antar karyawan yang ada didalam perusahaan dengan klien. Bagi masing-masing karyawan dituntut untuk mampu dalam memelihara hubungan yang harmonis dengan organisasi perusahaan yang lain. Dilain pihak jalinan hubungan yang baik dibutuhkan masing-masing karyawan untuk memberi segala bentuk pelayanan yang paling baik agar dapat berpengaruh pada kemajuan organisasi perusahaan.
- d. Hubungan dengan masyarakat, suatu bentuk kerja sama dengan masyarakat yang berada disekeliling lingkungan sekitar. Dimana karyawan yang bekerja pada organisasi perusahaan untuk dapat memelihara kekuatan hubungan yang baik dengan masyarakat disertai dengan sikap kita untuk sopan dan ramah agar nantinya perusahaan tidak mendapatkan stigma negatif dari masyarakat.

2.1.6. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Muhraweni et al., (2017:58) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas dalam kesehariannya. Situasi yang kondusif didalam lingkungan kerja akan memberikan rasa aman serta memungkinkan para

karyawan dapat bekerja secara maksimal. Nitisemito (Priyono et al., 2018:150) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Menurut Saydam (Kristanti, 2017:1) bahwa lingkungan kerja merupakan sarana prasarana kerja yang berada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan itu. Sedangkan Efriansyah (Ilham, 2019:508) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah wadah atau lingkup seseorang melakukan aktivitas ditempat kerja dan lingkungan kerja ini dapat menghasilkan lingkungan kerja yang positif dan negatif dari aktivitas kerja karyawan.

Dari pengertian lingkungan kerja para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi tempat dimana para karyawan atau pegawai melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan penuh rasa aman dan nyaman sehingga para karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Sedarmayanti (Benny setyadi, 2015:2) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

2.1.7 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (Eka et al, 2016:77) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi yang memiliki bentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja tentunya akan berpengaruh bagi karyawan baik langsung ataupun tidak langsung dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut

Sarwono (Muhraweni et al.,2017:59) lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Lasmiani (Handayani & Hati, 2018:12) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan memberikan dampak bagi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada dirinya. Lain halnya yang diungkapkan Munandar (Wihartanti, 2017:148) bahwa lingkungan kerja fisik merupakan setiap hal dari segala fasilitas di luar gedung perusahaan, lokasi, dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja.

Dari pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berada disekitar para pekerja sebagai fasilitas dalam bentuk fisik untuk memberikan kenyamanan bagi tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.8 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedamaryanti (Kristanti, 2017:1) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan, artinya bagaimana hubungan dengan pimpinan, hubungan pekerjaan dengan sesama teman sejawat dan juga hubungan dengan para bawahan. Sedangkan menurut Norianggono et al.,(2014:3) lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Menurut Benny setyadi et al.,(2015:3) lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi antara atasan dan bawahan dimana atasan memiliki tugas untuk membuat suatu perencanaan sedangkan bawahan memiliki tugas untuk menjalankan apa yang menjadi perencanaan yang diberikan atasan sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Bagi Handayani & Hati, (2018:11) menjelaskan lingkungan kerja non fisik merupakan semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan bawahan dan hubungan dengan sesama rekan kerja.

Dari pengertian para ahli diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu kondisi yang menjaga hubungan atau relasi baik atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja dalam mencapai sinergitas pekerjaan.

2.1.9. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Soedirman (Handayani & Hati, 2018:12) bahwa ada faktor atau bahaya dari lingkungan fisik diantaranya adalah :

1. Faktor bahaya tekanan panas

Tenaga kerja yang bekerja dengan beban kerja tertentu dilingkungan kerja dengan panas yang tinggi dapat menderita gangguan atau penyakit yang dikenal dengan penyakit yang berhubungan dengan suhu udara panas (*heat-related disease*).

2. Faktor bahaya fisik bising

Dampak bising terhadap tenaga kerja yang terpapar bising ada dua tipe kehilangan daya pendengaran, yaitu :

- a. Kehilangan daya pendengaran sementara yaitu berkurangnya kemampuan mendengar suara yang lemah
- b. Kehilangan daya pendengaran tetap yaitu berkurangnya kemampuan mendengar yang menetap dan tidak dapat pulih

3. Faktor bahaya fisik getaran

Getaran atau vibrasi dapat menyebabkan perubahan dalam tendon, otot, tulang dan sendi dan dapat mempengaruhi sistem saraf.

4. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pekerja guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karenanya perlunya untuk memperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.

5. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat melakukan penyesuaian diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan dalam menyesuaikan diri ada batasnya dimana tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih 20 % untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

6. Kelembaban

Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam prosentase. Kelembaban ini memiliki korelasi atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskannya dari tubuhnya.

7. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

Mc. Maryanti (Wihartanti, 2016:149) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik pegawai yaitu: warna, penerangan, suara, udara, dan suhu. Dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melalui: pengaturan penerangan ditempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam tempat kerja, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (Eka, 2016:78) lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Penerangan/pencahayaan ditempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Tata warna ditempat kerja
4. Musik ditempat kerja
5. Kebersihan ruang kerja
6. Keamanan ditempat kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik yang merujuk dari riset Sidanti (Ilham, 2019:508) adalah: tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembaban udara, suara yang dapat mengganggu konsentrasi kerja.

2.1.10 Kategori Lingkungan Kerja Fisik

(Norianggono, 2014:3) membagi lingkungan kerja fisik dalam dua kategori, yaitu :

1. Kategori pertama, adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada langsung didekat karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya.
2. Kategori yang kedua, adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna.

2.1.11 Aspek Pembentukan Lingkungan Kerja

Ada beberapa aspek yang dapat membentuk lingkungan kerja (E. Saputri, 2021:15), yaitu:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat dilakukan oleh setiap instansi yang terdapat pegawai didalamnya. Pelayanan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik juga terhadap pegawainya. Dimana jika pelayanan kerja baik maka pegawai yang bekerja akan bertambah semangat dalam memenuhi dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang digelutinya. Beberapa macam bentuk pelayanan kerja yaitu:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar mandi yang ada ditempat kerja

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja bagi para pegawai sangat menunjang sistem semangat kerja dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tugasnya, dimana salah satu bentuk kondisi kerja bagi para pegawai yaitu:

- a. Penerangan yang cukup
- b. Suhu udara yang tepat
- c. Keamanan kerja dalam lingkungan kerja

3. Hubungan Karyawan

Salah satu penunjang semangat kerja bagi para pegawai yaitu hubungan karyawan yang baik dalam lingkungannya, dimana hubungan tersebut menyangkut dengan hubungan sesama pegawai atau kepada pimpinan kerja.

2.1.12. Pengertian Etos Kerja

Tasmara (Hapsari et al., 2015:70) menjelaskan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Sedangkan menurut Eriyanto et al., (2018:83) bahwa etos kerja merupakan perilaku atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh system orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Menurut Khasanah (Kaburito et al.,2020:2117) etos kerja adalah karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta

pandangan mengenai cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan kerja. Bagi Moeheriono (Tanjung, 2020:18) menjelaskan etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk meraih hasil yang optimal. Sedangkan Arief (Zakiah & Sudarijati, 2017:14) mengartikan etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipancarkan keluar, sehingga memancarkan citra positif atau negatif kepada orang luar orang bersangkutan.

Dari beberapa pengertian mengenai etos kerja dalam pandangan beberapa para ahli maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa etos kerja adalah totalitas perilaku setiap orang yang memiliki karakteristik dan motivasi yang kuat untuk mencapai sasaran dan tujuan yang maksimal.

2.1.13 Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja mempunyai beberapa karakteristik yang dapat kita pahami sebagai individu yang bekerja didalam organisasi. Setiap person tentunya ada yang memiliki karakteristik etos kerja yang tinggi dan ada pula yang memiliki etos kerja yang masuk dalam kategori rendah. Darodjat (Tanjung, 2020:18) memandang bahwa seseorang yang mempunyai karakteristik yang tinggi dapat dilihat :

- a. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.
- b. Memiliki orientasi kemasa depan
- c. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja
- d. Kerja keras serta menghargai waktu

- e. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab
- f. Hemat dan sederhana
- g. Tekun dan ulet

Ferry Novliadi (Tanjung, 2020:18) menjelaskan bahwa ada 8 karakteristik etos kerja, yaitu :

- a. Kerja adalah rahmat.

Kerja adalah rahmat merupakan kesadaran dan pengakuan bahwa kerja adalah anugerah yang harus disyukuri dan direspon dengan penuh rasa terima kasih kepada Tuhan.

- b. Kerja adalah amanah

Jika menganggap kerja adalah amanah, seseorang tentu akan bekerja dengan baik dan benar, tekun, memiliki komitmen, serta penuh rasa tanggung jawab

- c. Kerja adalah panggilan

Kerja adalah panggilan Tuhan atau seruan idealism yang mengandung kebenaran, keadilan, dan keluhuran. Dengan prinsip ini, seorang bekerja sampai tuntas, penuh integritas (jujur dengan apa yang difikirkan, dibicarakan dan dilaksanakan).

- d. Kerja adalah aktualisasi

Aktualisasi diri adalah suatu pengembangan diri dan peningkatan potensi diri. Hal tersebut dapat dicapai melalui pengerahan energi kerja dan energy fikir yang dilaksanakan dengan penuh konsisten yang mana nantinya menghasilkan kompetensi diri yang semakin hari semakin tinggi.

e. Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Tuhan melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya kepada tujuan agung sang pencipta dalam pengabdian. Dengan memandang kerja sebagai ibadah, maka seorang melakukan kerja dengan tujuan memuliakan Tuhan dan membantu sesama manusia.

f. Kerja adalah seni

Dalam setingan pekerjaan, seni tercermin dalam pengungkapan rasa keindahan seseorang melalui materi pekerjaan, yang dapat mendatangkan kesukaan dan kegairahan, serta bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistic dan interaktif.

g. Kerja adalah kehormatan

Respon yang tepat untuk menjaga kehormatan adalah dengan bekerja sebaik-baiknya, penuh ketekunan, keunggulan, bertanggung jawab dan tetap berfokus pada kepuasan pelanggan, sehingga menampilkan mutu yang setinggi-tingginya.

h. Kerja adalah pelayanan

Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan transedensi yang artinya melampaui. Secara teknis yaitu melampaui harapan konsumen demi kepuasan konsumen.

2.1.14 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Panji Anoraga (Tanjung, 2020:19) ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja, diantaranya adalah :

1. Faktor internal

Faktor internal terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Seseorang yang memiliki keteguhan pribadi diwujudkan dengan kemampuan dalam mengendalikan diri dan mampu mengembangkan kelemahan didalam dirinya menjadi sebuah kekuatan yang berdampak positif terhadap dirinya.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar diri yang meliputi organisasi tempat kerja, perlengkapan bekerja, serta manajemen pengelolaan. Individu yang memiliki gambaran utuh terhadap dirinya secara positif atau konsep diri secara positif akan memiliki kesadaran penuh untuk mengubah dirinya sendiri menjadi pribadi yang kuat dan tahan dalam menghadapi kesulitan.

2.1.15 Indikator Etos Kerja

Surya Dharma (Tanjung, 2020:20) membagi 10 indikator individu yang memiliki etos kerja, yaitu :

- a. Jujur, dalam melaksanakan pekerjaan menjunjung tinggi norma, agama, dan adat istiadat sehingga terhindar dari perilaku negatif
- b. Tulus, bekerja dengan hati yang tulus, tidak menghitung-hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan dalam melaksanakan tugas.
- c. Adil, dalam menjalankan tugas, tidak memihak dan memilih-milih pekerjaan
- d. Konsisten, dalam menyelesaikan tugas selalu bertindak sesuai dengan apa yang dikatakan

- e. Bergerak cepat, menyelesaikan segala tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu yang relatif singkat dengan tetap menjaga kualitas kerja.
- f. Disiplin waktu, tidak menunda-nunda penyelesaian pekerjaan yang diberikan atasan bekerja keras, tidak pernah memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja dalam sehari karena rasa cinta terhadap pekerjaan
- g. Kinerja prima, tidak mudah menyerah dan mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi kerja.
- h. Integritas tinggi, mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen serta prinsip-prinsip yang diyakini benar.
- i. Efektif, mengelola waktu dan menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan.
- j. Kerja sama, menjalin hubungan secara proaktif dengan orang lain serta berperan aktif dalam mencapai tujuan.

2.1.16 Hubungan Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Etos Kerja

Sinamo (Yonaldi, 2018) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja diantaranya adalah suatu hubungan yang terjalin dengan baik antara sesama karyawan dan lingkungan kerja, keamanan, keselamatan kerja, keadaan sosial lingkungan kerja, bentuk perhatian untuk pemenuhan kebutuhan rohani, jasmani dan harga diri ditempat kerja. Tanjung (2020) menjelaskan bahwa *human relation* dengan etos kerja memiliki korelasi yang positif jika setiap karyawan memiliki kemampuan untuk membangun

hubungan manusia dengan baik dalam berorganisasi. Selanjutnya dengan timbulnya *human relation* akan mendorong timbulnya etos kerja yang merupakan totalitas dari individu untuk beraksi dan mencapai kerja yang optimum.

Menurut Najib & Ramlawati (2018) bahwa lingkungan menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi etos kerja. Hal tersebut menjadi penyebab bahwa setiap karyawan mampu untuk mengaplikasikan suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, kondisi yang disediakan oleh organisasi perusahaan berupa pewarnaan dalam ruangan akan memberikan etos kerja dapat terwujud.

2.1.17 Penelitian Terdahulu

1. Nur Arifah (2015). Meneliti tentang Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Pada jumlah populasi dan sampel dalam penelitian adalah 80 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa human relation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Begitupun kondisi lingkungan fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen.
2. Yusuf Nurcahyanto (2021). Melakukan penelitian mengenai Pengaruh Human Relation, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja pada Pegawai BPKAD Kabupaten Jepara. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 83 responden. Metode analisis yang

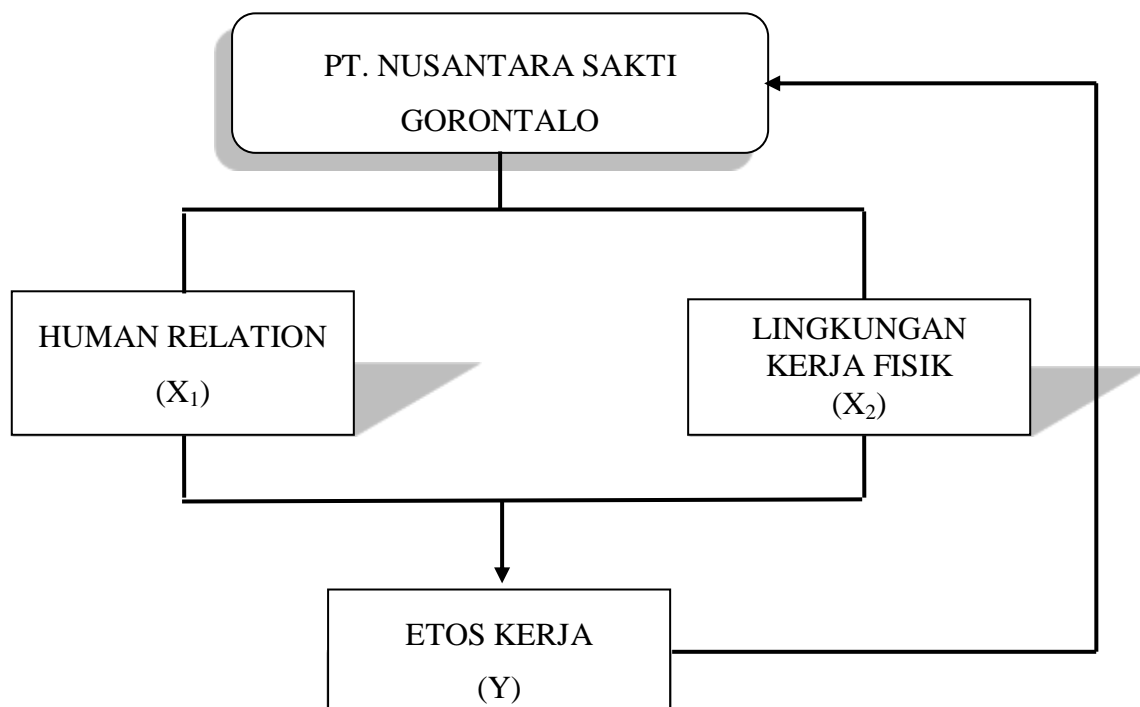
digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa human relation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Jepara.

3. Stavanus Kandam (2021). Meneliti tentang Pengaruh Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel. Metode analisis yang digunakan adalah path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human relation secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Kondisi lingkungan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Human relation secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh etos kerja. Kondisi lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh etos kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas yaitu Human Relation (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Etos

Kerja (Y) karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo Hubungan yang baik dan suasana yang nyaman akan menciptakan kondisi yang harmonis dalam menjalankan tugas. Oleh karenanya human relation merupakan faktor yang terpenting dalam meningkatkan etos kerja. Selain itu juga kondisi lingkungan dalam organisasi terutama pada kondisi fisik lingkungan tidak dapat dielakan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih selanjutnya ditunjang dengan pencahayaan ditempat kerja, suara bising dan berbagai fasilitas diluar organisasi jika tidak diperhatikan maka akan berdampak pada penurunan etos kerja Arifah (Najib & Ramlawati, 2018:15). Berdasarkan penjabaran mengenai tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka akan di Gambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Human Relation (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) karyawan pada PT Nusantara Sakti Gorontalo
2. Human Relation (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) karyawan pada PT Nusantara Sakti Gorontalo
3. Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) karyawan pada PT Nusantara Sakti Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dari penjelasan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh human relation (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap etos kerja (Y) karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode penelitian survey, metode penelitian survey ini menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal). Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dari suatu populasi dan alat untuk pengumpulan data pokok atau utama dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:82) metode survey adalah metode penelitian jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian maka disebut sensus atau Penelitian Survey. Penelitian Survey adalah penelitian pada jumlah besar maupun jumlah kecil populasi.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif yaitu hasil dari kuisisioner yang menggunakan skala likert dan dibagikan pada responden. Sedangkan data kualitatif adalah data yang berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek

3.3. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan batasan pendefinisian dan serangkaian variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian, dengan maksud menghindari kemungkinan adanya makna ganda sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukurannya (Sugiyono, 2012:32). Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel human relation (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2)
2. Variabel terikat (Dependent) yaitu etos kerja (Y).

Variabel di atas dapat dilihat lebih jelas pada penjelasan tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Human Relation (X_1)	Suasana kerja yang menyenangkan	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang menarik Hubungan kerja yang akrab Memberikan motivasi dan perlakuan yang adil 	Ordinal
	Hubungan kerja yang serasi	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan formal dan informal yang wajar 	Ordinal
	Penempatan tenaga kerja yang tepat	<ul style="list-style-type: none"> Ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan 	Ordinal

Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	Indikator lingkungan kerja fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan/pencahayaan ditempat kerja • Sirkulasi udara ditempat kerja • Tata warna ditempat kerja • Musik ditempat kerja • Kebersihan ruangan kerja • Keamanan ditempat kerja 	Ordinal
--	----------------------------------	---	---------

Sumber : Variabel X₁: Siagian (Tanjung, 2020)

Variabel X₂: Sedarmayanti (Eka, 2016)

Operasional Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Etos Kerja (Y)	Jujur	<ul style="list-style-type: none"> • Menjunjung tinggi norma, agama dan adat istiadat 	Ordinal
	Tulus	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan hati yang tulus • Tidak menghitung-hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan 	Ordinal
	Adil	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak memihak dan memilih-milih pekerjaan 	Ordinal
	Konsisten	<ul style="list-style-type: none"> • Bertindak sesuai dengan apa yang dikatakan 	Ordinal
	Bergerak cepat	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan segala tugas dalam waktu yang relatif singkat 	Ordinal
	Disiplin waktu	<ul style="list-style-type: none"> • menunda-nunda penyelesaian pekerjaan • Memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja 	Ordinal
	Kinerja prima	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak mudah menyerah • Mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi 	Ordinal

	Integritas tinggi	<ul style="list-style-type: none"> Mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen 	Ordinal
	Efektif	<ul style="list-style-type: none"> Menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan 	Ordinal
	Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> Menjalin hubungan secara proaktif dengan orang lain 	Ordinal

Sumber: Variabel Y: Surya Dharma (Tanjung, 2020)

Berdasarkan operasional variabel Tabel 3.1 diatas untuk pembuatan item kuisioner akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pernyataan itu. Kuesioner di susun dengan menyiapkan lima pilihan yakni sangat setuju/selalu, setuju/sering, kurang setuju/kadang-kadang, tidak setuju/jarang, dan sangat tidak setuju/tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan nilai yang berbeda seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Skor
Sangat setuju/Selalu	5
Setuju/Sering	4
Kurang setuju/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sehingga ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sudjana (2012:6) mengungkapkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Sedangkan menurut Riduwan (2010:54) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan PT Nusantara Sakti Gorontalo dengan jumlah karyawan 34 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:78) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total. Karena jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100 maka metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus

atau teknik sampling jenuh dengan cara mengambil keseluruhan objek yang akan diteliti.

Dari penjelasan tersebut diatas maka penulis mengambil keseluruhan populasi dan sampel mengenai objek yang akan diteliti dimana jumlah populasi dan sampelnya adalah 34 orang karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Agar lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.4 jumlah responden mengenai kualifikasi pekerjaan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo.

Tabel 3.3: Klasifikasi Pekerjaan Responden

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	PIC CRM	1
3	Kepala Bengkel	1
4	Bagian kantor depan	1
5	Mekanik	2
6	Kepala penjualan	3
7	Penjualan bagian kantor	1
8	Penjualan bagian lapangan	18
9	Menejer cabang	1
10	Administrasi	1
11	Kasir	1
12	PDI Man	1
13	Administrasi Lapangan	1
14	Delivery	1
Total		34

Sumber : PT. Nusantara Sakti Gorontalo

3.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data dibagi menjadi dua golongan yaitu :

3.5.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

- 1) Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang sebelumnya sudah dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert.
- 2) Data kualitatif yaitu berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu kondisi tempat penelitian.

3.5.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer yang diperoleh secara langsung berupa kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
2. Data sekunder data yang diperoleh dari buku-buku, artikel dan tulisan ilmiah baik secara soft copy maupun hard copy

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu melihat langsung kegiatan di lokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian.

2. Wawancara cara yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dimana yang menjadi sasarannya adalah para pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebar luaskan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yaitu pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data sebagai referensi dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah, dan literatur kepustakaan lewat media online untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi valid dan reliabel. Hal ini berarti bahwa dengan menggunakan data yang telah teruji validitas dan realibilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel.

3.7.1. Uji Validitas

Mengenai pengujian validitas instrument Sugiyono (2012:79) menjelaskan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang sudah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah itu data didapat dan di

tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

n = Jumlah responden

XY = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut Sugiyono (2012: 43), jika korelasi antara butir dengan skor total < 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total > 0.3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Korelasi

Nilai r	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah

0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat/tinggi
0,800 – 1,000	Sangat kuat/Sangat tinggi

Sumber : Riduwan (2007:280)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali,

2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.8. Konversi Data

Agar diperoleh menjadi analisis jalur yaitu pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya diperoleh dengan menggunakan skala likert, dan jumlah kuesioner, data ini harus terlebih dulu di ubah menjadi data interval, salah satu cara yang dapat di lakukan yaitu dengan *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Membuat frekuaensi dari setiap butir jawaban pada masing-masing kategori pernyataan.
2. Membuat proporsi caranya dengan membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dan jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, dari nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

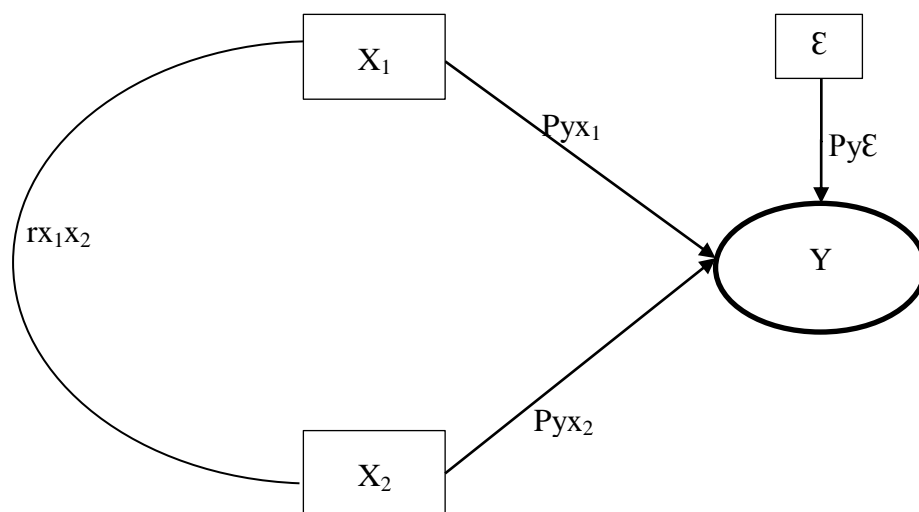
$$Skala (i) = \frac{Z riil (i-1) - Zriil (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Pernyataan nilai skala yaitu skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.9. Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh human relation dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja maka dilakukan pengujian dengan uji

Path Analysis (analisis jalur) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analysis

Dari Gambar 3.1 tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

Dimana :

X_1 : Human Relation

X_2 : Lingkungan Kerja Fisik

Y : Etos Kerja

ϵ : Variabel lain yang tidak mempengaruhi Y tapi diteliti

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang sudah dikumpulkan dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar 3.1 juga memperlihatkan bahwa variabel-variabel tersebut selain dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 , ada juga variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.10. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dari itu dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PY_{X_1} + PY_{X_2} + PY_{\epsilon}$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yxi} ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 , terhadap Y

7. Hitung pengaruh variabel lain (Pyε)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25* dan *Microsoft excel 2020*.

3.11. Jadwal Hasil Penelitian Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Hasil Penelitian

[illegible]

Proposal											
Penelitian											
Seminar Hasil											

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Nusantara Sakti Gorontalo

Peusahaan PT Nusantara Sakti Group adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif baik penjualan motor dan diler mobil Honda. Selain sebagai perusahaan yang melakukan penjualan pada kendaraan bermotor dan menjadi diler resmi mobil honda, perusahaan ini bergerak dibidang ekspedisi atau pengiriman produk barang di wilayah Indonesia. Selain dari pada itu perusahaan ini menyediakan perlengkapan kendaraan bermotor seperti honda *genuine part*, *federal oil*, Honda *genuine oil* dan *indoparts*.

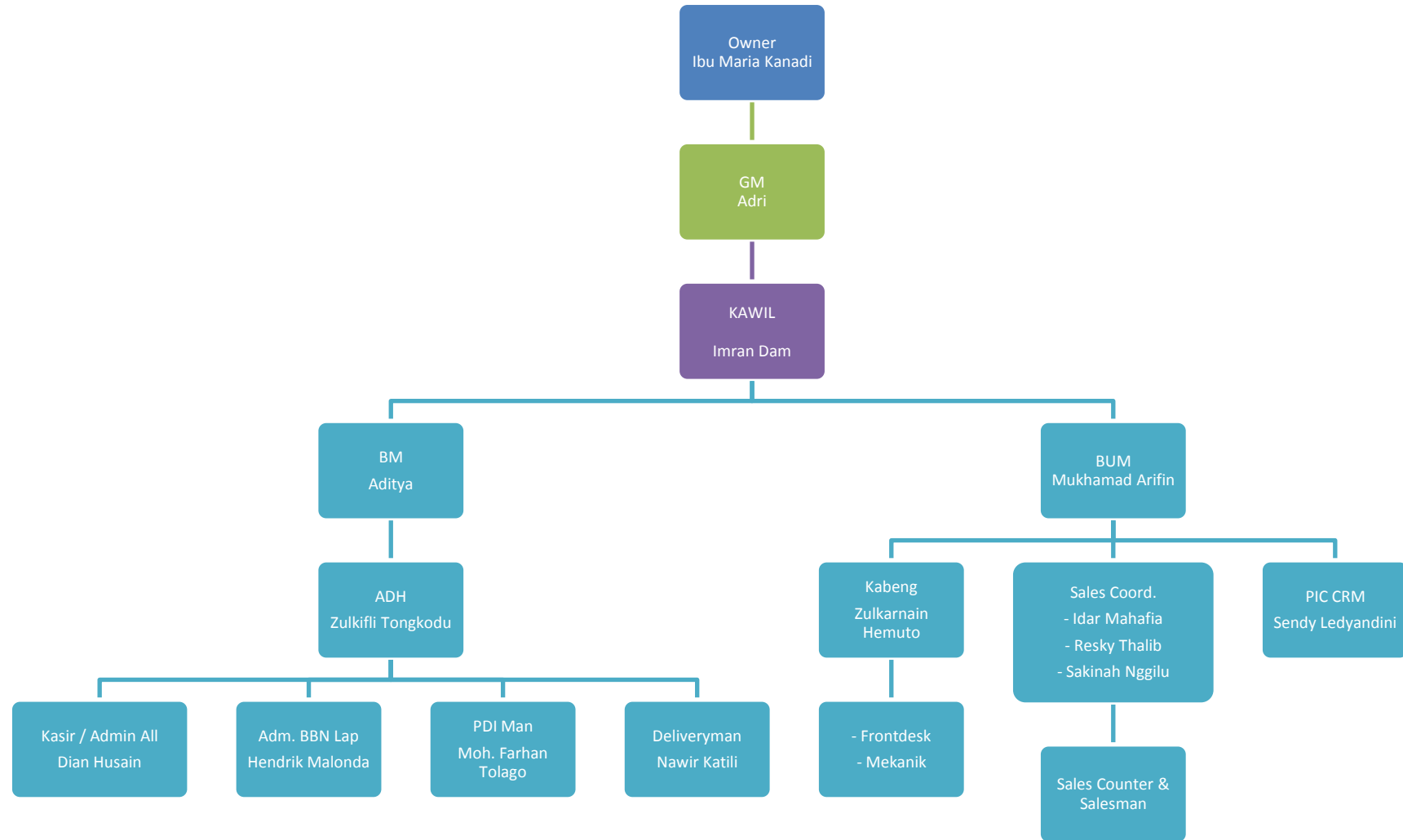
Perusahaan ini didirikan oleh Amo Hartanto Kanadi dan Hartuti Kanadi tepat pada tahun 1962 dari sebuah toko yang menjual sepeda motor honda di daerah Semarang. Seiring berjalanya waktu pada tahun 1971 toko tersebut mengalami perkembangan menjadi sebuah diler untuk melakukan penjualan oli Castrol dan lama kelamaan menjadi main dealer di daerah provinsi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta serta berubah menjadi perusahaan PT Nusantara Sakti di tahun 1996 di Jakarta.

Berselang waktu 4 tahun perusahaan tepatnya di tahun 2000 dibentuklah satu unit perusahaan yang diberi nama PT. Nusa Surya Ciptadana yang berorientasi pada pembiayaan atau *leasing* sepeda bermotor.. Pada tahun 2016 Nusantara Sakti Group mencoba merambat pada jenis usaha baru yang bergerak dalam bidang ekspedisi atau pengiriman barang. Sampai saat ini perusahaan PT. Nusantara Sakti Group telah melakukan ekspansi di daerah-daerah yang ada di Indonesia termasuk Provinsi Gorontalo.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Nusantara Sakti Gorontalo

PT. Nusantara Sakti Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang terkemuka di Provinsi Gorontalo yang menawarkan produk kendaraan bermotor bermerek honda. Selain itu perusahaan ini juga menyediakan diler penjualan mobil Honda. Sebagai perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan yang lain maka perusahaan dituntut untuk mengedepankan kualitas sumber daya manusia yang punya kemampuan bekerja secara tim. Maka untuk lebih jelasnya akan disajikan struktur organisasi karyawan pada perusahaan PT. Nusantara Sakti Gorontalo berikut ini :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Nusantara Sakti Gorontalo



4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner dihasilkan jumlah reponden berdasarkan pengklasifikasian jenis kelamin sebagai berikut ini :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	28	82,4
Perempuan	6	17,6
Jumlah	34	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas maka diperoleh hasil yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang atau 82,4 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang atau 17,6 %. Dari jumlah responden tersebut yang paling dominan adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Umur

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh pengklasifikasian mengenai umur reponden maka dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
> 30 Tahun	2	5,9
31 – 40 Tahun	27	79,4
< 40 Tahun	5	14,7
Jumlah	34	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas mengenai pengklasifikasian umur responden maka informasi yang diperoleh bahwa pada skala umur dibawah 30 tahun berjumlah 2 orang atau 5,9 %. Responden pada umur 31–40 berjumlah 27 orang atau 79,4 %. Selanjutnya pada kategori umur diatas 40 tahun berjumlah 5 orang atau 14,7 %. Dari hasil tersebut kategori umur yang paling mendominasi berada pada tingkatan 31-40 Tahun yang jumlahnya 27 orang atau 79,4 %.

3. Pendidikan

Berdasarkan pada tingkatan pendidikan responden diperoleh hasil dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	21	61,8
Diploma 1,2,3	9	26,4
Strata I (S1)	4	11,8
Jumlah	34	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas bahwa responden yang menamatkan pendidikan pada tingkat SMA berjumlah 21 responden atau 61,8 %, responden yang menamatkan pada tingkat Diploma berjumlah 9 responden atau 26,4 % dan yang menamatkan pada tingkat Strata I (S1) berjumlah 4 responden atau 11,8 %. Dari total 34 orang responden didominasi tamatan SMA.

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitunganya adalah sebagai berikut:

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 34 = 34$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 34 = 170$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala : } \frac{170 - 34}{5} = 27,2 \approx 27$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	34 – 61	Sangat Rendah
2	62 – 89	Rendah
3	90 – 117	Sedang
4	118 – 145	Tinggi
5	146 – 173	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas maka diperoleh rentang skala dan kategori dari hasil perhitungan tabulasi sebagai objek yang menjadi penelitian masing-masing variabel baik independen maupun dependen pada 34 orang yang menjadi populasi dan sampel. Berikut disajikan tabulasi data dari masing-masing variabel.

1. Gambaran Umum Human Relation (X1)

Berdasarkan dari hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel human relation (X1) pada masing-masing jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Human Relation (X₁)

SKOR	Item								
	X _{1.1}			X _{1.2}			X _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	2,7
4	13	52	38,2	6	24	17,6	17	68	50
5	21	105	61,8	28	140	82,4	17	85	50
Σ	34	157	100	34	164	100	34	153	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item					
	X _{1.4}			X _{1.5}		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0
4	11	44	32,4	6	24	17,6
5	23	115	67,6	28	140	82,4
Σ	34	159	100	34	164	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5. Tanggapan responden tentang human relation (X1), pada item pernyataan “karyawan dalam bekerja tim menghadapi pekerjaan yang menarik” (X1.1) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 157. Pada item pernyataan “sesama rekan kerja para karyawan menjalin hubungan kerja yang dekat” (X1.2) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 164. Pada item pernyataan “sesama atasan dan rekan kerja untuk melaksanakan aktivitas saling memberikan motivasi dan perlakuan yang adil (X1.3) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 153.

pada item pernyataan “sesama karyawan didalam bekerja menjalin hubungan yang formal dan informal yang wajar” (X1.4) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 159. Pada item pernyataan “dalam hubungan vertikal dengan atasan para karyawan ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan” (X1.5) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 164.

2. Gambaran Umum Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Berdasarkan perhitungan masing-masing item pilihan jawaban responden pada variabel lingkungan kerja fisik diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Lingkungan Kerja Fisik (X2)

SKOR	Item								
	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	15	60	44,1	9	36	26,5	10	40	29,4
5	19	95	55,9	25	125	73,5	24	120	70,6
Σ	34	155	100	34	161	100	34	160	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X _{2.4}			X _{2.5}			X _{2.6}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	8	32	23,5	12	48	35,3	6	24	17,6
5	26	130	76,5	22	110	64,7	28	140	82,4
Σ	34	162	100	34	158	100	34	164	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6. Tanggapan responden tentang lingkungan kerja fisik (X2), pada item pernyataan “karyawan menghadapi kondisi ruang kerja yang mendapatkan penerangan/pencahayaan ditempat kerja” (X2.1) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 155. Pada item pernyataan “para karyawan mendapatkan sirkulasi udara ditempat kerja” (X2.2) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 161. Pada item pernyataan “para karyawan menyukai tata warna ditempat kerja” (X2.3) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 160.

Pada item pernyataan “dalam menyelesaikan pekerjaan para karyawan mendengarkan musik ditempat kerja” (X2.4) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 162. Pada item pernyataan “para karyawan melihat kebersihan diruangan kerja” (X2.5) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 158. Pada item pernyataan “para karyawan mendapatkan keamanan ditempat kerja” (X2.6) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 164.

3. Gambaran Umum Variabel Etos Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan dari masing-masing item pernyataan pada variabel etos kerja diperoleh jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja (Y)

SKOR	Item								
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	11	44	32,4	13	52	38,2	14	56	41,2
5	23	115	67,6	21	105	61,8	20	100	58,8
Σ	34	159	100	34	157	100	34	156	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2023

SKOR	Item								
	Y _{1.4}			Y _{1.5}			Y _{1.6}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	18	72	52,9	11	44	32,4	13	52	38,2
5	16	80	47,1	23	115	67,6	21	105	61,8
Σ	34	152	100	34	159	100	34	157	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2023

SKOR	Item								
	Y _{1.7}			Y _{1.8}			Y _{1.9}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	1	3	2,9	0	0	0
4	12	48	35,3	19	76	55,9	12	48	35,3
5	22	110	64,7	14	70	41,2	22	110	64,7
Σ	34	158	100	34	149	100	34	158	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2023

SKOR	Item								
	Y _{1.10}			Y _{1.11}			Y _{1.12}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	10	40	29,4	13	52	38,2	16	64	47,1
5	24	120	70,6	21	105	61,8	18	90	52,9
Σ	34	160	100	34	157	100	34	154	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item		
	Y _{1.13}		
	F	Skor	%
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	13	52	38,2
5	21	105	61,8
Σ	34	157	100
Kategori	Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7. Tanggapan responden tentang etos kerja (X2), pada item pernyataan “sebagai karyawan, saya menjunjung tinggi norma, agama dan adat istiadat” (Y1.1) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 159. Pada item pernyataan “sebagai karyawan, saya bekerja dengan hati yang tulus” (Y1.2) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 157. Pada item pernyataan “sebagai karyawan, saya menghitung-hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan” (Y1.3) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 156. Pada item pernyataan “Untuk menghadapi pekerjaan dari perusahaan saya memilih-milih pekerjaan” (Y1.4) berada pada kategori sangat tinggi dengan total

skor 152. Pada item pernyataan “dalam menyelesaikan pekerjaan saya bertindak sesuai apa yang dikatakan” (Y1.5) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 159.

Pada item pernyataan “sebagai karyawan saya dapat menyelesaikan segala tugas dalam waktu yang relatif singkat” (Y1.6) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 157. Pada item pernyataan “dalam bekerja para karyawan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan” (Y1.7) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 157. Pada item pernyataan “dalam bekerja para karyawan memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja” (Y1.8) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 149. Pada item pernyataan “para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya mudah menyerah dengan beban begitu banyak” (Y1.9) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 158.

Pada item pernyataan “para karyawan mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi” (Y1.10) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 160. Pada item pernyataan “dalam bekerja para karyawan mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen” (Y1.11) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 157. Pada item pernyataan “dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab para karyawan menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan” (Y1.12) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 154. Pada item pernyataan “dalam bekerja tim, para karyawan menjalin hubungan

secara proaktif dengan orang lain” (Y1.13) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 157.

4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas sebagai instrumen atau alat yang digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dibuat untuk mengetahui daftar item pernyataan yang telah disiapkan apakah uji tersebut dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r -hitung $> 0,3$. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Human Relation (X1)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Human Relation (X1)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X _{1.1}	0,431	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,714	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
X _{1.2}	0,538			
X _{1.3}	0,578			
X _{1.4}	0,571			
X _{1.5}	0,425			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.8 diatas dijelaskan bahwa variabel leader member exchange (X1) semua instrumen item pernyataan dari item X_{1.1} sampai dengan item X_{1.5} menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai

koefisien korelasi seluruh item r -hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,714 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk variabel human relation (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X _{2.1}	0,517	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,749	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
X _{2.2}	0,553			
X _{2.3}	0,421			
X _{2.4}	0,409			
X _{2.5}	0,608			
X _{2.6}	0,551			
X _{2.7}	0,755			
X _{2.8}	0,790			
X _{2.9}	0,419			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) semua instrumen item pernyataan dari item X_{2.1} sampai dengan item X_{2.6} menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r -hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya

lebih besar dari 0,6 atau $0,749 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja fisik (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja (Y)

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja (Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r _{Hitung}	Keputusan	Alpha	Keputusan
Y _{1.1}	0,705	> 0,3 = Valid	0,709	> 0,6 = Reliabel
Y _{1.2}	0,345			
Y _{1.3}	0,527			
Y _{1.4}	0,517			
Y _{1.5}	0,613			
Y _{1.6}	0,345			
Y _{1.7}	0,484			
Y _{1.8}	0,385			
Y _{1.9}	0,711			
Y _{1.10}	0,494			
Y _{1.11}	0,449			
Y _{1.2}	0,477			
Y _{1.3}	0,499			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.10. diatas menjelaskan bahwa variabel etos kerja (Y) semua instrumen item pernyataan baik item dari Y_{1.1} sampai dengan item Y_{1.13} menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,791 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan kinerja (Y) valid dan reliabel.

4.2.4 Analisis Data Statistik

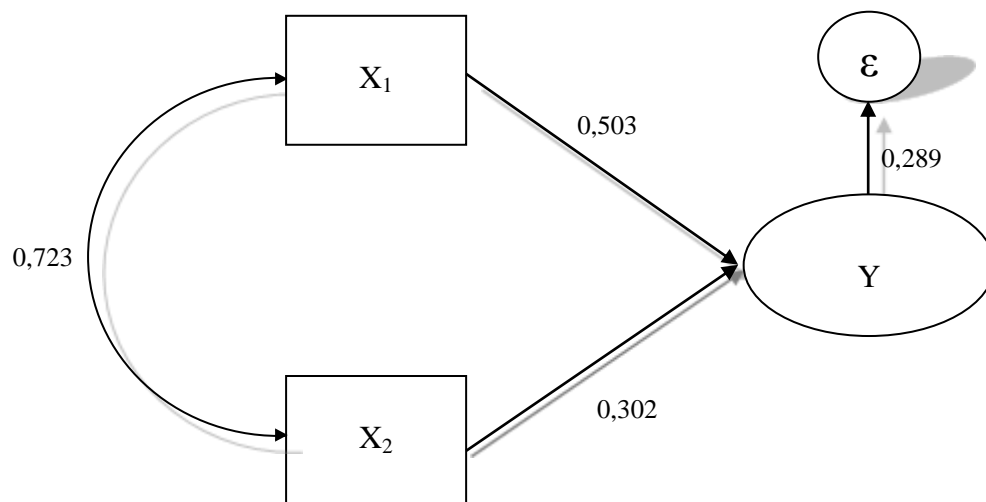
Berdasarkan perhitungan data statistik mengenai variabel human relation (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap etos kerja (Y) pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo maka diperoleh hasil analisis data statistik. Hasil tersebut dalam rangka untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh human relation (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap etos kerja (Y). Hasil analisis data statistik menunjukkan adanya pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yang dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,503X_1 + 0,302X_2 + 0,289E$$

Berdasarkan persamaan analisis struktrur yang disajikan diatas menunjukkan bahwa variabel human relation (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,503 atau 50,3 %. Ini diartikan jika variabel human relation (X1) naik satu satuan maka dapat meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 50,3 %. Pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,302 atau 30,2 %. Ini diartikan jika lingkungan kerja fisik (X2) naik satu satuan maka akan meningkatkan etos kerja naik sebesar 30,2 %. Sedangkan untuk variabel yang berada diluar (E) yang tidak masuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 0,289 atau 28,9 %. Variabel diluar yang tidak masuk dalam penelitian namun ikut mempengaruhi etos kerja seperti kepemimpinan dan dukungan organisasi

Untuk lebih jelasnya dalam mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur



Dari Gambar 4.2. menunjukkan bahwa struktur analisis jalur secara parsial dan korelasi antar variabel, pada korelasi antar variabel independen terdapat hubungan antara human relation (X_1) dengan lingkungan kerja fisik (X_2) yang memiliki hubungan sebesar 0,723 dengan tingkat hubungan yang kuat atau tinggi. Untuk pengaruh parsial antar variabel X terhadap Y diperoleh data statistik bahwa human relation (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,503 atau 50,3 %. Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,302 atau 30,2 %. Sedangkan variabel yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi etos kerja (Y) seperti kepemimpinan dan dukungan organisasi yang memiliki pengaruh sebesar 0,289 atau 28,9 %.

Berdasarkan penjelasan dari persamaan struktur dan gambar analisis jalur diatas maka perlu dibuatkan tabel pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 4.11. Pengaruh Parsial dan Simultan Human Relation (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Etos Kerja (Y).

Variabel	Hubungan Variabel	Pengaruh		Kontribusi Bersama (R^2)
		Koefisien	Persentase	
X ₁	X ₁ Terhadap Y	0,503	50,3 %	0,711 Atau 71,1 %
X ₂	X ₂ Terhadap Y	0,302	30,2 %	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y	0.289	28,9 %	
X ₁ dan X ₂ Terhadap Y			71,1 %	
Total			100%	

Sumber: Data olahan 2023

Tabel 4.12. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y \leftarrow X ₁ , X ₂	0,040	0,05	Signifikan
Y \leftarrow X ₁	0,002	0,05	Signifikan
Y \leftarrow X ₂	0,009	0,05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber: Data olahan 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Human Relation (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian secara statistik pada variabel human relation (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT Nusantara Sakti Gorontalo. Ini dapat dilihat dari hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 9.175 dibandingkan F_{tabel}

sebesar 3,28 pada taraf signifikansi 0,040. Berdasarkan uji simultansi menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9.175 > 3,28$) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai sig $0,040 < \alpha = 0,05$. Jadi pada tingkat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan human relation (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

2. Human Relation (X1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan hipotesis dan analisis data statistik bahwa human relation (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,503 atau 50,3 %. Pada nilai *probability sig* $0.002 < probability \alpha = 0.05$. Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel human relation (X1) terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

3. Lingkungan Kerja Fisik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan hipotesis dan analisis data statistik bahwa lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,302 atau 30,2 %. Pada nilai *probability sig* $0.009 < probability \alpha = 0.05$. Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

4.2.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X_1 dan X_2

Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana hubungan antara human relation (X_1) dengan lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki hubungan sebesar 0,723 dengan tingkat hubungan yang kuat atau tinggi. Korelasi ini berada pada interval 0,600 – 0,799.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Human Relation (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y)

Dari hasil olahan data statistik hipotesis menunjukkan secara simultan human relation (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT Nusantara Sakti Gorontalo. Ini dapat diartikan semakin baik hubungan diantara sesama karyawan dan ditunjang dengan lingkungan kerja fisik yang semakin baik maka akan meningkatkan etos kerja karyawan. Karyawan pada perusahaan PT Nusantara Sakti Gorontalo dalam meningkatkan etos kerjanya melakukan hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama teman sejawatnya. Disamping itu juga untuk menunjang peningkatan etos kerja didukung dengan kondisi lingkungan kerja baik kondisi ruangan yang mendapatkan penerangan yang baik dan tata warna yang dapat membangkitkan etos kerja para karyawan.

Upaya organisasi perusahaan pada PT Nusantara Sakti untuk meningkatkan human relation dengan melibatkan para karyawan untuk bekerja secara tim sehingga dengan bekerja secara tim membawa pada peningkatan etos kerja karyawan yang dapat membawa pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Lebih dominan karyawan pada perusahaan PT Nusantara Sakti selalu

menyukai tata warna ditempat kerja walaupun ada juga yang menjawab sering menyukai tata warna ditempat kerja. Tata warna dan kondisi ruangan yang memberikan sirkulasi udara berdampak pada etos kerja karyawan pada PT Perusahaan Nusantara Sakti Gorontalo. Sebagaimana yang diungkapkan Mulyani, S. (2019) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah terjalinya hubungan yang baik antar karyawan atau teman sejawat (human relation), kondisi dari lingkungan kerja secara fisik, keamanan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif bagi para karyawan atau pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifah, N. (2015) bahwa secara simultan variabel human relation dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen

4.3.2 Human Relation (X1) Secara Parsial berpengaruh Terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara statistik bahwa secara parsial variabel human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Adanya pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik hubungan antar sesama karyawan maupun karyawan dan atasan akan meningkatkan etos kerja karyawan. Peningkatan etos kerja pada arah kemajuan organisasi. Karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan secara individual tidak memberikan hasil yang maksimal dari proses rangkaian pekerjaan.

Karyawan pada perusahaan PT. Nusantara Sakti Gorontalo untuk meningkatkan etos kerja dengan cara melakukan pekerjaan secara tim. Tim kerja

yang solid berasal dari sikap para karyawan yang menjaga hubungan baik antar sesama karyawan dan atasan. Pekerjaan yang dilaksanakan secara tim tentunya dapat meringankan pekerjaan dan pekerjaan tersebut akan cepat terselesaikan dengan baik. Atasan sebagai penggerak dan pengayom para bawahan menunjukkan sikap untuk memotivasi bawahan dan pemberian perlakuan yang adil agar bawahan dapat berkembang sikap dan pengembangan karirnya demi masa depan mereka yang lebih baik.

Karyawan pada perusahaan PT. Nusantara Sakti Gorontalo untuk menciptakan suasana kerja yang tidak kaku dengan cara menjalin hubungan kerja yang informal tapi masih berada pada batas kewajaran, artinya sikap bercanda sering diciptakan untuk mencairkan suasana kerja yang terlalu monoton dan formal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurcahyanto, (2021) bahwa human relation memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada kantor BPKAD Jepara

4.3.3 Lingkungan Kerja Fisik (X2) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Adanya pengaruh positif tersebut diartikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang semakin baik akan meningkatkan etos kerja para karyawan. Etos kerja karyawan mengalami peningkatan diakibatkan para karyawan mendapatkan kondisi ruangan memiliki pencahayaan yang baik. Karyawan pada perusahaan PT. Nusantara Sakti juga

ruanganya memiliki sirkulasi udara yang baik walaupun ada juga ruangan yang tidak memiliki sirkulasi yang baik.

Dalam hal tata warna dan desain ruangan karyawan merasa nyaman dan menyukai warna yang ada di kantor PT. Nusantara Sakti Gorontalo. Kondisi warna baik dilihat dari dalam maupun dari luar menunjang para karyawan untuk bekerja lebih baik. Warna ruangan memiliki kepuasan tersendiri bagi karyawan untuk membangkitkan etos kerja mereka. Kejenuhan yang mereka rasakan ketika bekerja akan kembali membangkitkan etos kerja mereka ketika pimpinan dapat memberikan izin bagi karyawan untuk mendengarkan musik pada sementara menyelesaikan pekerjaan. Sebagaimana yang diungkapkan Najib, & Ramlawati. (2018) bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama yang berdampak pada etos kerja. Ini diakibatkan adanya karyawan perusahaan memiliki kemampuan untuk menerapkan kondisi lingkungan yang nyaman dalam bekerja. Para karyawan dapat menerima situasi dan kondisi pewarnaan pada ruang kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mulyani, S. (2019) bahwa secara parsial kondisi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran dari hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Human relation (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Sakti Goronalo
2. Human relation (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Sakti Goronalo
3. Lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT. Nusantara Sakti Goronalo

5.2. Saran

Adapun yang menjadi saran dari hasil penelitian untuk perusahaan PT. Nusantara Sakti Goronalo yaitu :

1. Pihak perusahaan dalam hal ini manajemen agar turut terlibat dalam upaya menjaga hubungan yang baik dengan karyawan atau sesama karyawan agar akan terjalin kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Sebagai upaya untuk meningkatkan etos kerja perlu juga untuk menjaga lingkungan kerja fisik agar karyawan dalam bekerja tetap nyaman dan tenang terutama kondisi ruangan yang dilihat dari segi pencahayaan dan penerangan
3. Disarankan kepada para peneliti selanjutnya agar dapat mengambil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja selain dari human relation dan lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, N. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstil Sragen. Muhammadiyah Surakarta.
- Benny setyadi, hamidah nayati utami dan gunawan eko nurtjahjono. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 21(1), 85766.
- Biantoro, L. (2020). *Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Plastik Bandung*. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3110/>
- E. Saputri. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Desa Seberang Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Inhil. In *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*. http://www.ejurnal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/view/10544%0Ahttps://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=tawuran+antar+pelajar&btnG=%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.jfca.2019.103237
- Eka, D. S. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. 40(1), 76–85.
- Eriyanto, A. W., Sunaryo, H., & M, K. (2018). Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 81–90. www.fe.unisma.ac.id
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 08. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.95>
- Hapsari, S., Nurfitri, T., & Jati, E. P. (2015). Analisis Pengaruh Human Relation Dukungan Organisasional dan Workplace Spirituality Terhadap Etos Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan bagian Keperawatan RS. Mitra Siaga Tegal). *Performance*, 21(1), 66–80. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/Performance/article/viewFile/514/549>

- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507–513. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tfbve>
- Kaburito, F. (2020). Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28124>
- Kandam, S. (2021). *Pengaruh Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Monoarfa, M. R., Uhing, Y., Relation, P. H., Dan, L., & Kerja, E. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 242–251. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27507>
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55–70.
- Mulyani, S. (2019). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan*. 1(1), 31–38.
- Najib, & Ramlawati. (2018). Analisis Dampak Human Relation Dan. *Manajemen Bisnis Vol.*, 5(2), 19. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/34>
- Norianggono, Y. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80670.
- Nurcahyanto, Y. (2021). Pengaruh Human Relation, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja pada Pegawai BPKAD Kabupaten Jepara. Universitas Islam Nahdatul Ulama.

- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3), 2. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/730/711>
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Sudjana. 2012. *Metode Statistik*. Bandung: Transito.
- Tanjung, M. (2020). Peranan human relations terhadap etos kerja pegawai pada kantor kecamatan tapian nauli kabupaten tapanuli tengah. *Jurnal Akran Juara*, 5(4), 14.
- Wihartanti, L. V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>
- Yonaldi, S., & Sjafitri, H. (2018). Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi Rsu. Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 4(3), 74–81. <https://doi.org/10.31227/osf.io/guh3a>
- Zakiah, S. N., & Sudarijati, S. (2017). Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Jakarta. *Jurnal Visionida*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.30997/jvs.v3i1.952>

Lampiran 1 : Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./ (i)

Di

T e m p a t , -

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, saat ini sedang melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul : **PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SAKTI GORONTALO**

Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/(i) untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara(i) perlu saya informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Srata Satu (S-1) di Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/ibu/Saudara(i), saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,.....2023

Hormat Saya

PENELITI

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : () Laki-laki. () Perempuan.
4. Pendidikan terakhir : () SLTA () Diploma () S1 () S2 () S3
5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
6. Bagian/Bidang :
7. Jabatan :

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (**X** atau \surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
4. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 – 5 yang berarti :
Angka 1 = tidak pernah / Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 = Jarang / Tidak Setuju (TS)
Angka 3 = Kadang – Kadang / Kurang Setuju (KS)
Angka 4 = Sering / Setuju (S)
Angka 5 = Selalu / Sangat Setuju (SS)

A. DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER

HUMAN RELATION (X₁)

1. Karyawan dalam bekerja tim menghadapi pekerjaan yang menarik
 - a. Selalu menghadapi pekerjaan yang menarik
 - b. Sering menghadapi pekerjaan yang menarik
 - c. Kadang-kadang menghadapi pekerjaan yang menarik
 - d. Jarang menghadapi pekerjaan yang menarik
 - e. Tidak pernah menghadapi pekerjaan yang menarik
2. Sesama rekan kerja para karyawan menjalin hubungan kerja yang dekat
 - a. Selalu menjalin hubungan kerja yang dekat
 - b. Sering menjalin hubungan kerja yang dekat
 - c. Kadang-kadang menjalin hubungan kerja yang dekat
 - d. Jarang menjalin hubungan kerja yang dekat
 - e. Tidak pernah menjalin hubungan kerja yang dekat
3. Sesama atasan dan rekan kerja untuk melaksanakan aktivitas saling memberikan motivasi dan perlakuan yang adil
 - a. Selalu saling memberikan motivasi dan perlakuan yang adli
 - b. Sering saling memberikan motivasi dan perlakuan yang adli
 - c. Kadang-kadang saling memberikan motivasi dan perlakuan yang adli
 - d. Jarang saling memberikan motivasi dan perlakuan yang adli
 - e. Tidak pernah saling memberikan motivasi dan perlakuan yang adli
4. Sesama karyawan didalam bekerja menjalin hubungan formal dan informal yang wajar
 - a. Selalu menjalin hubungan formal dan informal yang wajar
 - b. Sering menjalin hubungan formal dan informal yang wajar
 - c. Kadang-kadang menjalin hubungan formal dan informal yang wajar
 - d. Jarang menjalin hubungan formal dan informal yang wajar
 - e. Tidak pernah menjalin hubungan formal dan informal yang wajar
5. Dalam hubungan vertikal dengan atasan para karyawan ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan

- a. Selalu ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan
- b. Sering ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan
- c. Kadang-kadang ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan
- d. Jarang ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan
- e. Tidak pernah ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan

LINGKUNGAN KERJA FISIK (X₂)

1. Karyawan menghadapi kondisi ruang kerja yang mendapatkan penerangan/pencahayaan di tempat kerja
 - a. Selalu menghadapi kondisi ruang kerja yang mendapatkan penerangan/pencahayaan di tempat kerja
 - b. Sering menghadapi kondisi ruang kerja yang mendapatkan penerangan/pencahayaan di tempat kerja
 - c. Kadang-kadang menghadapi kondisi ruang kerja yang mendapatkan penerangan/pencahayaan di tempat kerja
 - d. Jarang menghadapi kondisi ruang kerja yang mendapatkan penerangan/pencahayaan di tempat kerja
 - e. Tidak pernah menghadapi kondisi ruang kerja yang mendapatkan penerangan/pencahayaan di tempat kerja
2. Para karyawan mendapatkan sirkulasi udara ditempat kerja
 - a. Selalu mendapatkan sirkulasi udara ditempat kerja
 - b. Sering mendapatkan sirkulasi udara ditempat kerja
 - c. Kadang-kadang mendapatkan sirkulasi udara ditempat kerja
 - d. Jarang mendapatkan sirkulasi udara ditempat kerja
 - e. Tidak pernah mendapatkan sirkulasi udara ditempat kerja
3. Para karyawan menyukai tata warna ditempat kerja

- a. Selalu menyukai tata warna ditempat kerja
 - b. Sering menyukai tata warna ditempat kerja
 - c. Kadang-kadang menyukai tata warna ditempat kerja
 - d. Jarang menyukai tata warna ditempat kerja
 - e. Tidak pernah menyukai tata warna ditempat kerja
4. Dalam menyelesaikan pekerjaan para karyawan mendengarkan musik ditempat kerja
- a. Selalu mendengarkan musik ditempat kerja
 - b. Sering mendengarkan musik ditempat kerja
 - c. Kadang-kadang mendengarkan musik ditempat kerja
 - d. Jarang mendengarkan musik ditempat kerja
 - e. Tidak pernah mendengarkan musik ditempat kerja
5. Para karyawan melihat kebersihan diruangan kerja
- a. Selalu melihat kebersihan diruangan kerja
 - b. Sering melihat kebersihan diruangan kerja
 - c. Kadang-kadang melihat kebersihan diruangan kerja
 - d. Jarang melihat kebersihan diruangan kerja
 - e. Tidak pernah melihat kebersihan diruangan kerja
6. Para karyawan mendapatkan keamanan ditempat kerja
- a. Selalu mendapatkan keamanan ditempat kerja
 - b. Sering mendapatkan keamanan ditempat kerja
 - c. Kadang-kadang mendapatkan keamanan ditempat kerja
 - d. Jarang mendapatkan keamanan ditempat kerja
 - e. Tidak pernah mendapatkan keamanan ditempat kerja

Etos Kerja (Y)

1. Sebagai karyawan, saya menjunjung tinggi norma, agama dan adat istiadat
- a. Selalu menjunjung tinggi norma, agama dan adat istiadat
 - b. Sering menjunjung tinggi norma, agama dan adat istiadat
 - c. Kadang-kadang menjunjung tinggi norma, agama dan adat istiadat
 - d. Jarang menjunjung tinggi norma, agama dan adat istiadat

- e. Tidak pernah menjunjung tinggi norma, agama dan adat istiadat
- 2. Sebagai karyawan, saya bekerja dengan hati yang tulus
 - a. Selalu bekerja dengan hati yang tulus
 - b. Sering bekerja dengan hati yang tulus
 - c. Kadang-kadang bekerja dengan hati yang tulus
 - d. Jarang bekerja dengan hati yang tulus
 - e. Tidak pernah bekerja dengan hati yang tulus
- 3. Sebagai karyawan, saya menghitung-hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan
 - a. Selalu menghitung-hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan
 - b. Sering menghitung-hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan
 - c. Kadang-kadang menghitung-hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan
 - d. Jarang menghitung-hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan
 - e. Tidak pernah menghitung-hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan
- 4. Untuk menghadapi pekerjaan dari perusahaan saya memilih-milih pekerjaan
 - a. Selalu memilih-milih pekerjaan
 - b. Sering memilih-milih pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memilih-milih pekerjaan
 - d. Jarang memilih-milih pekerjaan
 - e. Tidak pernah memilih-milih pekerjaan
- 5. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya bertindak sesuai apa yang dikatakan
 - a. Selalu bertindak sesuai apa yang dikatakan
 - b. Sering bertindak sesuai apa yang dikatakan
 - c. Kadang-kadang bertindak sesuai apa yang dikatakan
 - d. Jarang bertindak sesuai apa yang dikatakan
 - e. Tidak pernah bertindak sesuai apa yang dikatakan
- 6. Sebagai karyawan saya dapat menyelesaikan segala tugas dalam waktu yang relatif singkat
 - a. Selalu menyelesaikan segala tugas dalam waktu yang relatif singkat

- b. Sering menyelesaikan segala tugas dalam waktu yang relatif singkat
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan segala tugas dalam waktu yang relatif singkat
 - d. Jarang menyelesaikan segala tugas dalam waktu yang relatif singkat
 - e. Tidak pernah menyelesaikan segala tugas dalam waktu yang relatif singkat
7. Dalam bekerja para karyawan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan
- a. Selalu menunda-nunda penyelesaian pekerjaan
 - b. Sering menunda-nunda penyelesaian pekerjaan
 - c. Kadang-kadang menunda-nunda penyelesaian pekerjaan
 - d. Jarang menunda-nunda penyelesaian pekerjaan
 - e. Tidak pernah menunda-nunda penyelesaian pekerjaan
8. Dalam bekerja para karyawan memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja
- a. Selalu memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja
 - b. Sering memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja
 - c. Kadang-kadang memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja
 - d. Jarang memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja
 - e. Tidak pernah memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja
9. Para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya mudah menyerah dengan beban begitu banyak
- a. Selalu menyerah dengan beban begitu banyak
 - b. Sering menyerah dengan beban begitu banyak
 - c. Kadang-kadang menyerah dengan beban begitu banyak

- d. Jarang menyerah dengan beban begitu banyak
 - e. Tidak pernah menyerah dengan beban begitu banyak
10. Para karyawan mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi
- a. Selalu mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi
 - b. Sering mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi
 - c. Kadang-kadang mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi
 - d. Jarang mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi
 - e. Tidak pernah mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi
11. Dalam bekerja para karyawan mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen
- a. Selalu mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen
 - b. Sering mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen
 - c. Kadang-kadang mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen
 - d. Jarang mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen
 - e. Tidak pernah mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen
12. Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab para karyawan menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan
- a. Selalu menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan
 - b. Sering menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan
 - c. Kadang-kadang menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan
 - d. Jarang menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan
 - e. Tidak pernah menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan.

13. Dalam bekerja tim, para karyawan menjalin hubungan secara proaktif dengan orang lain
- a. Selalu menjalin hubungan secara proaktif dengan orang lain
 - b. Sering menjalin hubungan secara proaktif dengan orang lain
 - c. Kadang-kadang menjalin hubungan secara proaktif dengan orang lain
 - d. Jarang menjalin hubungan secara proaktif dengan orang lain
 - e. Tidak pernah menjalin hubungan secara proaktif dengan orang lain

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i

Atas waktu yang diberikan untuk pengisian kuesioner

Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

Data Ordinal Variabel Human Relation (X1)

NO	Human Relation (X1)					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	4	5	24
2	5	5	4	5	4	23
3	4	5	5	5	5	24
4	5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	5	5	24
6	5	5	4	5	5	24
7	4	5	5	4	5	23
8	4	5	5	5	5	24
9	5	4	4	4	5	22
10	4	5	5	4	5	23
11	5	4	4	5	5	23
12	5	5	4	5	4	23
13	5	4	4	5	5	23
14	5	5	4	5	5	24
15	4	5	5	4	5	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	4	5	5	23
19	5	5	5	5	4	24
20	4	5	4	5	5	23
21	5	5	5	4	5	24
22	5	4	5	5	5	24
23	4	5	5	5	5	24
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	4	5	24
27	5	5	4	5	5	24
28	4	5	4	5	5	23
29	5	5	5	4	5	24
30	5	5	4	5	4	23
31	4	5	4	5	5	23
32	4	4	4	4	5	21
33	4	4	4	5	4	21

34	5	5	5	5	5	25
----	---	---	---	---	---	----

Data Interval Variabel Human Relation (X1)

No	Succesive Interval					Total
	1	2	3	4	5	
1	3,931	3,637	4,108	1,000	2,791	15,466
2	3,931	3,637	2,601	2,631	1,000	13,800
3	2,423	3,637	4,108	2,631	2,791	15,590
4	3,931	3,637	2,601	1,000	1,000	12,168
5	2,423	3,637	4,108	2,631	2,791	15,590
6	3,931	3,637	2,601	2,631	2,791	15,591
7	2,423	3,637	4,108	1,000	2,791	13,958
8	2,423	3,637	4,108	2,631	2,791	15,590
9	3,931	2,035	2,601	1,000	2,791	12,357
10	2,423	3,637	4,108	1,000	2,791	13,958
11	3,931	2,035	2,601	2,631	2,791	13,989
12	3,931	3,637	2,601	2,631	1,000	13,800
13	3,931	2,035	2,601	2,631	2,791	13,989
14	3,931	3,637	2,601	2,631	2,791	15,591
15	2,423	3,637	4,108	1,000	2,791	13,958
16	3,931	3,637	2,601	2,631	2,791	15,591
17	3,931	3,637	4,108	2,631	2,791	17,098
18	2,423	3,637	2,601	2,631	2,791	14,083
19	3,931	3,637	4,108	2,631	1,000	15,307
20	2,423	3,637	2,601	2,631	2,791	14,083
21	3,931	3,637	4,108	1,000	2,791	15,466
22	3,931	2,035	4,108	2,631	2,791	15,496
23	2,423	3,637	4,108	2,631	2,791	15,590
24	3,931	3,637	4,108	1,000	2,791	15,466
25	3,931	3,637	4,108	2,631	2,791	17,098
26	3,931	3,637	4,108	1,000	2,791	15,466
27	3,931	3,637	2,601	2,631	2,791	15,591
28	2,423	3,637	2,601	2,631	2,791	14,083
29	3,931	3,637	4,108	1,000	2,791	15,466
30	3,931	3,637	2,601	2,631	1,000	13,800
31	2,423	3,637	2,601	2,631	2,791	14,083
32	2,423	2,035	2,601	1,000	2,791	10,849
33	2,423	2,035	2,601	2,631	1,000	10,690

34 3,931 3,637 4,108 2,631 2,791 17,098

Data Ordinal Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

NO	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	4	4	5	27
2	4	5	5	4	5	4	27
3	4	5	5	5	4	5	28
4	4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	4	5	5	5	28
6	5	4	5	5	4	4	27
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	4	5	5	5	28
9	5	5	5	5	4	5	29
10	5	5	4	5	5	5	29
11	4	5	4	5	4	5	27
12	5	4	5	5	5	5	29
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	4	5	5	5	29
15	4	5	5	5	5	5	29
16	5	5	5	4	5	4	28
17	5	5	4	4	4	5	27
18	4	5	5	5	5	5	29
19	4	5	5	5	5	5	29
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	4	5	4	5	5	28
22	4	5	4	5	4	4	26
23	5	5	5	4	5	5	29
24	5	5	4	4	4	5	27
25	4	5	5	5	5	5	29
26	4	4	5	5	5	4	27
27	4	4	5	5	4	5	27
28	4	5	5	5	4	5	28
29	5	4	5	5	5	5	29
30	4	5	4	5	4	5	27
31	5	4	5	4	5	4	27
32	4	5	5	5	5	5	29

33	5	4	5	5	4	5	28
34	5	5	5	5	5	5	30

Data Interval Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Successive Interval

No	1	2	3	4	5	6	Total
1	4,018	3,763	2,273	1,000	1,000	2,720	14,774
2	2,514	3,763	3,804	1,000	2,631	1,000	14,713
3	2,514	3,763	3,804	2,688	1,000	2,720	16,490
4	2,514	3,763	3,804	2,688	2,631	2,720	18,121
5	4,018	2,219	2,273	2,688	2,631	2,720	16,550
6	4,018	2,219	3,804	2,688	1,000	1,000	14,730
7	4,018	3,763	3,804	2,688	2,631	2,720	19,625
8	2,514	3,763	2,273	2,688	2,631	2,720	16,590
9	4,018	3,763	3,804	2,688	1,000	2,720	17,994
10	4,018	3,763	2,273	2,688	2,631	2,720	18,094
11	2,514	3,763	2,273	2,688	1,000	2,720	14,959
12	4,018	2,219	3,804	2,688	2,631	2,720	18,081
13	4,018	3,763	3,804	2,688	2,631	2,720	19,625
14	4,018	3,763	2,273	2,688	2,631	2,720	18,094
15	2,514	3,763	3,804	2,688	2,631	2,720	18,121
16	4,018	3,763	3,804	1,000	2,631	1,000	16,216
17	4,018	3,763	2,273	1,000	1,000	2,720	14,774
18	2,514	3,763	3,804	2,688	2,631	2,720	18,121
19	2,514	3,763	3,804	2,688	2,631	2,720	18,121
20	4,018	3,763	3,804	2,688	2,631	2,720	19,625
21	4,018	2,219	3,804	1,000	2,631	2,720	16,393
22	2,514	3,763	2,273	2,688	1,000	1,000	13,238
23	4,018	3,763	3,804	1,000	2,631	2,720	17,937
24	4,018	3,763	2,273	1,000	1,000	2,720	14,774
25	2,514	3,763	3,804	2,688	2,631	2,720	18,121
26	2,514	2,219	3,804	2,688	2,631	1,000	14,857
27	2,514	2,219	3,804	2,688	1,000	2,720	14,946
28	2,514	3,763	3,804	2,688	1,000	2,720	16,490
29	4,018	2,219	3,804	2,688	2,631	2,720	18,081
30	2,514	3,763	2,273	2,688	1,000	2,720	14,959
31	4,018	2,219	3,804	1,000	2,631	1,000	14,673
32	2,514	3,763	3,804	2,688	2,631	2,720	18,121
33	4,018	2,219	3,804	2,688	1,000	2,720	16,450
34	4,018	3,763	3,804	2,688	2,631	2,720	19,625

Data Ordinal Variabel Etos Kerja (Y)

NO	Etos Kerja (Y)													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	14
2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	14
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	14
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	15
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	14
6	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	13
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	13
8	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	14
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	14
10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	14
11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	15
12	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	14
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	15
14	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	13
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	15
16	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	14
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15
18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	14

19	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	14
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	14
21	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	14
22	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	14
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15
24	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	14
25	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	13
26	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	12
27	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	13
28	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	15
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	15
30	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	14
31	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	12
32	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	12
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	14
34	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	13

Data Interval Variabel Etos Kerja (Y)

No	Succesive Interval													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3,846	3,931	2,469	2,598	2,647	2,539	1,000	4,105	2,553	2,660	1,000	2,597	1,000	32,944
2	3,846	3,931	2,469	2,598	2,647	2,539	1,000	4,105	1,000	1,000	1,000	2,597	1,000	29,732
3	3,846	3,931	2,469	2,598	2,647	2,539	1,000	4,105	2,553	2,660	1,000	2,597	1,000	32,944
4	3,846	3,931	3,974	1,000	1,000	2,539	2,553	2,684	2,553	2,660	2,615	1,000	2,615	32,970
5	3,846	3,931	2,469	1,000	2,647	2,539	2,553	2,684	2,553	2,660	1,000	2,597	1,000	31,478
6	3,846	2,423	2,469	1,000	2,647	1,000	2,553	2,684	2,553	2,660	1,000	2,597	1,000	28,431
7	2,325	3,931	2,469	2,598	1,000	2,539	1,000	4,105	1,000	2,660	1,000	2,597	1,000	28,224
8	3,846	3,931	2,469	2,598	2,647	2,539	1,000	4,105	2,553	2,660	1,000	2,597	1,000	32,944
9	3,846	3,931	2,469	2,598	2,647	2,539	1,000	4,105	2,553	2,660	1,000	2,597	1,000	32,944
10	3,846	2,423	3,974	2,598	2,647	1,000	2,553	4,105	2,553	1,000	2,615	2,597	2,615	34,526
11	3,846	3,931	3,974	1,000	2,647	2,539	2,553	2,684	2,553	2,660	2,615	1,000	2,615	34,617
12	3,846	2,423	3,974	2,598	2,647	1,000	2,553	4,105	2,553	1,000	2,615	2,597	2,615	34,526
13	3,846	3,931	3,974	1,000	2,647	2,539	2,553	2,684	2,553	2,660	2,615	1,000	2,615	34,617
14	2,325	3,931	2,469	1,000	1,000	2,539	1,000	2,684	1,000	2,660	1,000	1,000	1,000	23,608
15	3,846	3,931	3,974	1,000	2,647	2,539	2,553	2,684	2,553	2,660	2,615	1,000	2,615	34,617
16	3,846	2,423	3,974	1,000	2,647	1,000	2,553	2,684	2,553	1,000	2,615	1,000	2,615	29,910
17	3,846	3,931	3,974	2,598	2,647	2,539	2,553	4,105	2,553	2,660	2,615	2,597	2,615	39,233
18	3,846	2,423	3,974	1,000	2,647	1,000	2,553	2,684	2,553	1,000	2,615	1,000	2,615	29,910
19	2,325	3,931	3,974	1,000	1,000	2,539	2,553	2,684	1,000	2,660	2,615	1,000	2,615	29,896
20	3,846	2,423	3,974	1,000	2,647	1,000	2,553	2,684	2,553	1,000	2,615	1,000	2,615	29,910

21	3,846	3,931	2,469	1,000	2,647	2,539	1,000	2,684	2,553	2,660	1,000	1,000	1,000	28,328
22	3,846	2,423	3,974	2,598	2,647	1,000	2,553	4,105	2,553	1,000	2,615	2,597	2,615	34,526
23	3,846	3,931	3,974	2,598	2,647	2,539	2,553	4,105	2,553	2,660	2,615	2,597	2,615	39,233
24	2,325	3,931	3,974	1,000	1,000	2,539	2,553	2,684	1,000	2,660	2,615	1,000	2,615	29,896
25	2,325	3,931	2,469	2,598	1,000	2,539	1,000	4,105	1,000	2,660	1,000	2,597	1,000	28,224
26	2,325	2,423	2,469	2,598	1,000	1,000	1,000	4,105	1,000	1,000	1,000	2,597	1,000	23,517
27	2,325	2,423	3,974	1,000	2,647	1,000	1,000	2,684	1,000	1,000	2,615	2,597	2,615	26,880
28	3,846	3,931	3,974	1,000	2,647	2,539	2,553	2,684	2,553	2,660	2,615	1,000	2,615	34,617
29	3,846	3,931	3,974	1,000	2,647	2,539	2,553	2,684	2,553	2,660	2,615	2,597	2,615	36,214
30	2,325	3,931	3,974	1,000	1,000	2,539	2,553	2,684	1,000	2,660	2,615	1,000	2,615	29,896
31	2,325	2,423	2,469	2,598	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,660	1,000	1,000	1,000	20,475
32	2,325	2,423	2,469	2,598	1,000	1,000	2,553	2,684	1,000	1,000	2,615	1,000	2,615	25,283
33	3,846	2,423	3,974	1,000	2,647	1,000	2,553	2,684	2,553	2,660	2,615	2,597	2,615	33,167
34	2,325	2,423	3,974	2,598	1,000	1,000	2,553	4,105	1,000	2,660	2,615	1,000	2,615	29,868

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif Variabel Human Relation (X1)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/ORDER=ANALYSIS.

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	38.2	38.2	38.2
	5.00	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	17.6	17.6	17.6
	5.00	28	82.4	82.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	50.0	50.0	50.0
	5.00	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	32.4	32.4	32.4
	5.00	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	17.6	17.6	17.6
	5.00	28	82.4	82.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/ORDER=ANALYSIS.

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	44.1	44.1	44.1
	5.00	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	26.5	26.5	26.5
	5.00	25	73.5	73.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	29.4	29.4	29.4
	5.00	24	70.6	70.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	23.5	23.5	23.5
	5.00	26	76.5	76.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	35.3	35.3	35.3
	5.00	22	64.7	64.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	17.6	17.6	17.6
	5.00	28	82.4	82.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel Etos Kerja (Y)

```

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9
Y1.10 Y1.11 Y1.12 Y1.13
/ORDER=ANALYSIS.

```

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	32.4	32.4	32.4
	5.00	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	38.2	38.2	38.2
	5.00	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	14	41.2	41.2	41.2
	5.00	20	58.8	58.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	52.9	52.9	52.9
	5.00	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	32.4	32.4	32.4
	5.00	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	38.2	38.2	38.2

	5.00	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	35.3	35.3	35.3
	5.00	22	64.7	64.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	19	55.9	55.9	58.8
	5.00	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	35.3	35.3	35.3
	5.00	22	64.7	64.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	29.4	29.4	29.4
	5.00	24	70.6	70.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	38.2	38.2	38.2
	5.00	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	47.1	47.1	47.1
	5.00	18	52.9	52.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	38.2	38.2	38.2
	5.00	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Human Relation (X1)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.347	.361	.227	.205	.431
	Sig. (2-tailed)		.793	.734	.881	.244	.056
	N	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.347	1	.309	.010	.012	.538**
	Sig. (2-tailed)	.793		.076	.957	.947	.001
	N	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.361	.309	1	.314	.309	.578**
	Sig. (2-tailed)	.734	.076		.070	.076	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.227	.010	.314	1	.155	.571**
	Sig. (2-tailed)	.881	.957	.070		.381	.121
	N	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.205	.012	.309	.155	1	.425*
	Sig. (2-tailed)	.244	.947	.076	.381		.012
	N	34	34	34	34	34	34
X1	Pearson Correlation	.431**	.538**	.578**	.571**	.425*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.001	.012	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Human Relation (X1)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.714	5

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.265	.154	.353 [*]	.087	.055	.517 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.130	.764	.040	.623	.758	.218
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.265	1	.241	.118	.025	.247	.553 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.130		.170	.917	.890	.159	.148
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.154	.241	1	.098	.334	.129	.421 [*]
	Sig. (2-tailed)	.764	.170		.580	.054	.465	.013
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.353 [*]	.118	.098	1	.026	.289	.409 [*]
	Sig. (2-tailed)	.040	.917	.580		.886	.098	.016
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.087	.025	.334	.026	1	.019	.608 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.623	.890	.054	.886		.915	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34

X2.6	Pearson Correlation	.055	.247	.129	.289	.019	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.758	.159	.465	.098	.915		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.517**	.553**	.421*	.409*	.608**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.013	.016	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	6

Uji Validitas Etos Kerja (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 Y1.11 Y1.12 Y1.13 Y1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.103	.188	.104	.866**	.103	.279	.150	.936**	.132	.103	.230	.103	.705**
	Sig. (2-tailed)		.563	.287	.559	.000	.563	.111	.397	.000	.855	.563	.191	.563	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.2	Pearson Correlation	.103	1	.166	.107	.027	1.000**	.201	.118	.052	.688**	.245	.114	.245	.345*
	Sig. (2-tailed)	.563		.347	.547	.881	.000	.254	.507	.770	.000	.162	.936	.162	.046
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.3	Pearson Correlation	.188	.166	1	.408*	.188	.166	.758**	.165	.257	.147	.940**	.310	.940**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.287	.347		.016	.287	.347	.000	.352	.142	.408	.000	.074	.000	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.4	Pearson Correlation	.104	.107	.408*	1	.104	.107	.413*	.717**	.167	.167	.350*	.535**	.350*	.517**
	Sig. (2-tailed)	.559	.547	.016		.559	.547	.015	.000	.346	.344	.043	.001	.043	.923
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.5	Pearson Correlation	.866**	.027	.188	.104	1	.127	.147	.150	.805**	.170	.103	.356*	.103	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.881	.287	.559		.881	.407	.397	.000	.335	.563	.039	.563	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Y1.6	Pearson Correlation	.103	1.000**	.166	.107	.127	1	.201	.118	.052	.688**	.245	.114	.245	.345*
	Sig. (2-tailed)	.563	.000	.347	.547	.881		.254	.507	.770	.000	.162	.936	.162	.046
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.7	Pearson Correlation	.279	.201	.758**	.413*	.147	.201	1	.253	.356*	.172	.812**	.326	.812**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.111	.254	.000	.015	.407	.254		.149	.039	.688	.000	.060	.000	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.8	Pearson Correlation	.150	.118	.165	.717**	.150	.118	.253	1	.078	.142	.208	.657**	.208	.385*
	Sig. (2-tailed)	.397	.507	.352	.000	.397	.507	.149		.660	.422	.238	.000	.238	.025
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.9	Pearson Correlation	.936**	.052	.257	.167	.805**	.052	.356*	.078	1	.064	.179	.167	.179	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.770	.142	.346	.000	.770	.039	.660		.721	.312	.346	.312	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.10	Pearson Correlation	.132	.688**	.147	.167	.170	.688**	.172	.142	.064	1	.242	.191	.242	.494**
	Sig. (2-tailed)	.855	.000	.408	.344	.335	.000	.688	.422	.721		.168	.608	.168	.271
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.11	Pearson Correlation	.103	.245	.940**	.350*	.103	.245	.812**	.208	.179	.242	1	.378*	1.000**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.563	.162	.000	.043	.563	.162	.000	.238	.312	.168		.027	.000	.008
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.12	Pearson Correlation	.230	.114	.310	.535**	.356*	.114	.326	.657**	.167	.191	.378*	1	.378*	.477**
	Sig. (2-tailed)	.191	.936	.074	.001	.039	.936	.060	.000	.346	.608	.027		.027	.113
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.13	Pearson Correlation	.103	.245	.940**	.350*	.103	.245	.812**	.208	.179	.242	1.000**	.378*	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.563	.162	.000	.043	.563	.162	.000	.238	.312	.168	.000	.027		.008

	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1	Pearson Correlation	.705**	.345*	.527**	.517**	.613**	.345*	.484**	.385*	.711**	.494**	.449**	.477**	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.001	.001	.000	.046	.004	.025	.000	.007	.008	.009	.008	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 Y1.11 Y1.12 Y1.13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.709	13

Lampiran 5 : Uji Korelasi Variabel X₁ dan X₂

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.723
	Sig. (2-tailed)		.295
	N	34	34
X2	Pearson Correlation	.723	1
	Sig. (2-tailed)	.295	
	N	34	34

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.711	.753	4323.90162

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6558233.957	2	3279116.978	9.175	.040 ^b
	Residual	579579882.661	31	18696125.247		
	Total	586138116.618	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24921.804	11247.036		2.216	.034
	X1	.147	.502	.503	1.292	.002
	X2	.241	.430	.302	1.560	.009

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 : Tabel F-Hitung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
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

Nomor : 4007/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Pimpinan PT. Nusantara Sakti Gorontalo

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 : Nazli Igrisa

NIM : E2118109

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. NUSANTARA SAKTI GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DAN ETOS KERJA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 22 Maret 2022
Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



NUSANTARA SURYA SAKTI GORONTALO
DEALER RESMI SEPEDA MOTOR HONDA
JL. AA WAHAB KEL. MONGOLATO KEC. TELAGA KAB. GORONTALO

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

No. 006/SUKET/MEI/V/2023

Berdasarkan Surat dari Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO LEMBAGA PENELITIAN dengan Nomor : 1640/PIP/LEMLIT-UNISAN-GTO/III/2022 tanggal 15 Maret 2023. Permohonan Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

NAMA : NAZLI IGIRISA
NIM : E2118109
PRODI : MANAJEMEN

Telah melaksanakan penelitian dengan Judul " Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Gorontalo"

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 08 Mei 2023

PT. Nusantara Surya Sakti Gorontalo

Resky Thalib
Kepala Cabang



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 108/SRP/FE-UNISAN/IV/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Nazli Igrisa
NIM : E2118109
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Sakti Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 18%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang **Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo**, 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. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 11 April 2023
Tim Verifikasi,



Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

Nazli Skripsi 2.docx

AUTHOR

Nazli Igrisa

WORD COUNT

19691 Words

CHARACTER COUNT

109516 Characters

PAGE COUNT

135 Pages

FILE SIZE

389.2KB

SUBMISSION DATE

Apr 10, 2023 1:11 PM GMT+8

REPORT DATE

Apr 10, 2023 1:13 PM GMT+8**● 18% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 16% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)