

**PENGARUH HUMAN RELETION DAN KONDISI FISIK
LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN POPAYATO
KABUPATEN POHuwATO**

Oleh

**ALKI SOMPAH
E21.17.116**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

**PENGARUH HUMAN RELETION DAN KONDISI FISIK
LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN POPAYATO
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

**ALKI SOMPAH
E21.17.116**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dan telah di
setujui oleh pembimbing pada tanggal2022

Menyetujui:

PEMBIMBING I


Poppy Mu'jizat., SE.MM
NIDN : 0915016704

PEMBIMBING II


Syamsul., SE.M.Si
NIDN : 09211085-2

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI FISIK
LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN POPAYATO KABUPATEN
POHUAWATO**

OLEH
ALK SOMPAH
E2117116

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

1. DR. Ariawan, SE.,M.Si
(Ketua Penguji)
2. Zulkarnain Idris, SE., M.Si
(Anggota Penguji)
3. Amggriani Husain, SE., MM
(Anggota Penguji)
4. Poppy Mujizat, SE., MM
(Pembimbing Utama)
5. Syamsul, SE., MSi
(Pembimbing Pendamping)

Rinus
.....
Zul
.....
Amggriani
.....
Poppy
.....

Mengetahui



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga Usulan Penelitian ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Usulan Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Usulan Penelitian ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Usulan Penelitian ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Musafir.,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul., SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen sekaligus pembimbing II, Ibu Poppy Mu'jizat., SE.MM Selaku Pembimbing I, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaiannya penyusunan Usulan Penelitian ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT. Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Gorontalo, 2021

Penulis

ABSTRACT

ALKI SOMPAH. E211746. THE EFFECT OF HUMAN RELATIONS AND PHYSICAL CONDITIONS OF THE ENVIRONMENT ON THE APPARATUS WORK ETHIC AT THE POPAYATO SUBDISTRICT OFFICE IN POHuwATO DISTRICT

This study aims to find the effect of human relations and physical conditions of the environment on the apparatus work ethic at the Popayato Subdistrict Office in Pohuwato District, either simultaneously or partially. This study analyzes the phenomenon through the primary data collection, namely a list of statements/questions tested for validity and reliability. The analytical method used is path analysis by first converting ordinal scale data to an interval scale. The object of this study covers human relations, physical condition environment, and apparatus work ethic. The results of the first hypothesis show that Human Relations (X1) and Physical Conditions of Environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Apparatus Work Ethic at the Popayato Subdistrict Office in Pohuwato District 84.5%. The value of 15.5% is influenced by other variables not examined in this study. The results of testing the second hypothesis show that Human Relations (X1) and Physical Conditions of Environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Apparatus Work Ethic at the Popayato Subdistrict Office in Pohuwato District. The variable of Human Relations (X1) partially has a positive and significant effect on the apparatus work ethic (Y) of 48.4%. The variable of Physical Conditions of Environment (X2) partially has a significant effect on the Apparatus Work Ethic (Y) of 58.2%.

Keywords: Human Relations, physical conditions of environment, work ethic



ABSTRAK

ALKI SOMPAH. E211746. PENGARUH HUMAN RELETION DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN POPAYATO KABUPATEN POHUWATO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relation dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menganalisis fenomena melalui pengumpulan data pokok, yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memkonfersi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah human relations dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja pegawai. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Human Relation (X_1), dan Kondisi Fisik Lingkungan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato sebesar 84,5%. Sedangkan 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Human Relation (X_1), dan Kondisi Fisik Lingkungan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato variabel Human Relation (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai (Y) sebesar 48,4%. Kondisi Fisik Lingkungan (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai (Y) sebesar 58,2%.

Kata kunci: Human Relations, kondisi fisik lingkungan, etos kerja



DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan Pembimbing...	ii
Kata pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	11
2.1.1. Pengertian Human Relation	11
2.1.2. Teknik Teknik Human Relation	12
2.1.3. Hambatan Dalam Human Relation	14
2.1.4. Prinsip Human Relation	14
2.1.5. Indikator Human Relation	15
2.1.6. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Human Relation	.. 18
2.2. Lingkungan Kerja	19
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.2.2. Manfaat Kondisi Fisik Lingkungan	20
2.2.3. Jenis Lingkungan Atau Kondisi Kerja Fisik	21
2.2.4. Indikator Lingkungan Atau Kondisi Kerja Fisik	23
2.2.5. Aspek Lingkungan Atau Kondisi kerja Fisik	25
2.3. Etos Kerja	27
2.3.1. Pengertian Etos Kerja	27
2.3.2. Indikator-indikator Etos Kerja	28

2.3.3. Aspek Aspek Etos Kerja	29
2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja	32
2.4. Penelitian Terdahulu	34
2.5. Kerangka Pemikiran	35
2.6. Hipotesis	36

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	37
3.2. Metode Penelitian	37
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian	38
3.2.2 Populasi dan Sampel	40
3.2.3 Sumber Data	42
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.5 Prosedur Penelitian	43
3.2.6 Metode Analisis Data	47
3.2.7 Pengujian Hipotesis	49
3.2.8 Jadwal Penelitian	50

BAB IV HASIL PEMBAHASAN DAN PENELETIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.	
4.1.1 Sejarah singkat.....	
4.1.2 Struktur Organisasi	
4.2 Analisis deskriptif variabel penelitian	
4.2.1 Gambaran umum variabel human relation(X1).	
4.2.2 gambaran umum kondisi fisik lingkungan (X2).	
4.2.3 gambaran umum variabel etos kerja	
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian....	
4.3.1 hasil uji validitas dan reliabilitas.	
4.4 analisis data statistik..	
4.5 pengujian hipotesis	
4.5.1 pengaruh human relation (X1) dan kondisi fisik lingkungan (X2) secara	
simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) pada kantor	
kecamatan popayato kabupaten pohuwato	
4.5.2 pengaruh human relation (X1) Secara persial berpengaruh signifikan	

terhadap etos kerja (Y).

4.5.3 Pengaruh kondisi fisik lingkungan (X2) secara parsial bepengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y)....

4.6 Kolerasi antar variabel X

4.7 pembahasan

4.7.1 human relation (X1) dan kondisi fisik lingkungan (X2) Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y)..

4.7.2 Human relation (X1) dan kondisi fisik lingkungan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y).

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2. Perbedaan dengan Penelitian Sekarang	35
Tabel 3.1. Oprasional variabel penelitian X	39
Tabel 3.2. Oprasional variabel penelitian Y	39
Tabel 3.3. Jawaban Quesioner	40
Tabel 3.4 Populasi	41
Tabel 3.5 Koefisien korelasi	45
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian	50

DAFTAR GAMBAR

Hal.

Gambar 2.2. Kerangka pemikiran 39

Gambar 3.1 Struktur Path Analisis. 48

ABSTRAK

Alki Sompah. E21.17.46. Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato di Bimbing Oleh Poppy Mu'jizat dan Syamsul.

Penelitian/kajian/studi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato baik secara simultan maupun parsial. Mendeskripsikan/mengetahui/menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memkonversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Pegawai.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Human Relation (X_1), dan Kondisi Fisik Lingkungan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato sebesar 84,5%. Sedangkan 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Human Relation (X_1), dan Kondisi Fisik Lingkungan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato variabel Human Relation (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai (Y) sebesar 48,4%. Kondisi Fisik Lingkungan (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai (Y) sebesar 58,2%.

Kata Kunci: Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam sebuah perusahaan maupun instansi dan organisasi terkait, karena sumber daya manusia terlibat setiap kegiatan di maupun instansi dan organisasi tersebut. Perkembangan jaman yang semakin berkembang pesat, persaingan global yang mulai ketat, perkembangan teknologi yang pesat, keadaan ekonomi yang mulai tidak menentu dan perubahan yang dinamis. Sumber daya manusia dituntut harus bisa memecahkan masalah yang dihadapi dan juga pada perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap sumberdaya manusianya agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena merupakan penentu untuk keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Perusahaan maupun instansi dan organisasi yang berhasil memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggal bagaimana perusahaan tersebut mengelola, memelihara dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan mengantarkan keberhasilan perusahaan maupun instansi serta organisasi.

Etos kerja merupakan aspek penting yang sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi perusahaan. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau hal ini dimiliki maka perusahaan maupun instansi dan organisasi akan semakin berkembang, Setiap organisasi selalu ingin maju dengan melibatkan anggota yang memiliki SDM untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya dengan memiliki etos kerja. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (human relation), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan serta pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai.

Seseorang yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sepenuh hati sehingga memberikan dampak pada hasil yang baik. Kemampuan masing-masing pegawai berbeda tidak terlepas dari Etos Kerja yang diyakini oleh masing-masing pegawai. Tasmara (2014:44)

mendefinisikan Etos Kerja sebagai suatu totalitas kepribadian individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Orang yang memiliki Etos Kerja tinggi dalam melakukan rutinitas tidak akan pernah merasa bosan. Karena semakin banyak rutinitas yang dilakukan akan mendapatkan pengalaman, kemudian kemampuan dalam bekerja semakin terasah. Hal mendasar dalam Etos Kerja tinggi yaitu orang yang mempunyai keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan dengan memberikan masukan ide di tempat ia bekerja.

Hubungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan organisasi yang turut mempengaruhi etos kerja. Keharmonisan hubungan kerja akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, dengan berbagai kekuatan dan kelebihan sehingga membuat manajemen menjadi lebih kuat untuk menjalankan rencana dan strategi perusahaan dengan sempurna. Keharmonisan hubungan kerja erat kaitannya dengan public relations. Dengan kata lain, semakin baik public relations semakin cenderung meningkatkan keharmonisan kerja

Peran hubungan antar manusia (public relations) bukan hanya sekedar menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat luas, namun juga menjalin komunikasi yang sangat baik dengan seluruh pegawai di dalam perusahaan. Perusahaan yang mampu mendapatkan keberhasilan adalah perusahaan yang didalamnya terdapat hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dengan atasan (Effendy, 2013:17) Hubungan antar manusia (human relation) dalam perusahaan maupun instansi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan etos kerja dan kepuasan kerja pegawai. Kondisi kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi etos kerja dan staf seperti kenyamanan dan kondusifitas kerja. Kenyamanan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih terampil dan baik. Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan etos kerja. Penciptaan hubungan kerja dengan keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar manajemen yang dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja melalui iklim kerja yang kondusif. Etos kerja juga dipengaruhi oleh kondisi kerja. Kondisi kerja merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja; ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang – orang yang ada di organisasi tersebut.

Kondisi kerja merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja; ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang – orang yang ada di organisasi tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan/organisasi,namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lansung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi

tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2014:134).

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato, diketahui bahwa masih kurangnya etos kerja pegawai, sehingga belum mampu memenuhi harapan yang diinginkan, dapat dilihat dari beberapa aspek dimana masih ada beberapa pegawai kurang menghargai waktu, (terkadang selalu datang terlambat dan kurang mengerjakan tugas yang diberikan) contohnya dalam melakukan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintah desa dan kelurahan, hal itu disebabkan kurangnya keinginan untuk bekerja sama dan keinginan untuk mandiri sehingga menyebabkan kurangnya etos kerja yang dari beberapa pegawai, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masih sering terjadi, contohnya masih ada beberapa pegawai yang belum mampu untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan contohnya tingkat kemampuan dalam bekerja dan kemampuan menganalisis data, masih banyaknya pegawai yang membutuhkan arahan dan keterlibatan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga masih belum mencapai hasil yang diinginkan serta belum adanya penyesuaian individu dengan etos kerja yang baik sehingga etos kerja pegawai dapat menurun.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Human Relation

Human relation merupakan dasar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Siagian (2014:110), inti dari keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah human relation, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya human relation yang diterapkan di instansi, human relation yang dimaksud disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut. Artinya human relation bukan hanya sekedar interaksi atau hubungan antar manusia pada umumnya, akan tetapi memiliki tujuan dalam mengubah sikap dan pandangan terhadap sesuatu agar seseorang yang terlibat dalam interaksi tersebut dapat bertindak sesuai dengan yang diharapkan semata-mata untuk mencapai tujuan organisasi.

Human relation pada dasarnya merupakan komunikasi antarpersonal yang terjadi dalam suatu organisasi atau organisasi yang berorientasi pada perilaku manusia (action oriented), seperti dijelaskan oleh Onong (2014:138) human relation adalah hubungan manusia yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal (interpersonal communication) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang.

Menurut Davis dan Jhon Hubungan (2014:14)Antar Manusia atau Human Relations adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekaryaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Menurut Effendi, (2015:87) Human Relations yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip-prinsip Human Relations dengan baik. Human relations dalam aktivitas manajemen organisasi/ lembaga adalah menciptakan suatu kerja sama antar karyawan dalam satu

tim kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Dalam human relation tersebut kuncinya adalah bagaimana metode dalam berkomunikasi tersebut mampu menimbulkan motivasi.

Sedangkan Menurut Uchajana, (2014:63). Human Relation adalah hubungan manusiawi atau hubungan Insani' Ciri hakiki human ralation bukan "Human" dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rokhaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lainlain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia.

Berdasarkan pengertian human relation di atas, dapat disimpulkan bahwa human relation merupakan bentuk interaksi antarpersonal (intrepersonal communication) yang dilakukan secara dialogis, human relation merupakan bentuk interaksi orang-orang dalam situasi kerja atau berada di dalam suatu organisasi atau organisasi, yang memotivasi saling bekerja sama secara efektif dan efisien, sehingga dicapai kepuasan kerja yang tinggi.

2.1.2. Teknik Teknik Human Relation

Human relation dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2014:141). Peranan human relation dalam dunia kerja dengan intensitas yang tinggi, dilakukan untuk menangani orang yang menderita stres kerja atau frustasi. Stres kerja atau frustasi dapat terjadi pada diri seseorang karena masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Setiap orang yang menderita stres kerja atau mengalami frustasi dapat dilihat dari tingkah lakunya, ada yang berdiam atau merenung, murung, putus asa, mengasingkan diri ataupun mencari alasan untuk menutupi kemampuannya. Stres atau frustasi lazim diderita oleh pegawai dan disinilah peran pemimpin untuk mengatasi persoalan tersebut, salah satunya dengan human relation, seperti dijelaskan oleh Onong (2014:141), bahwa frustasi itu diderita oleh pegawai, apalagi jika jumlahnya banyak ini akan mengganggu jalannya organisasi, akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, tidaklah bijaksana seorang pemimpin mengenai pegawai yang frustasi dengan tindakan kekerasan disinilah pentingnya peran human relation, ia harus membawa penderita dari problem situation kepada problem solving behaviour.

Human relation dalam kegiatannya terdapat teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang menderita stres atau frustasi yakni dengan teknik konseling, yang bertindak sebagai konselor bisa pemimpin organisasi, kepala humas organisasi, atau kepala-kepala yang lainnya yang memiliki kemampuan dalam memberikan konseling. Konseling bertujuan untuk membantu konseli, yaitu pegawai yang menderita stres atau frustasi dalam bekerja untuk memecahkan masalah yang dihadapinya atau membantu menciptakan suasana yang lebih baik sehingga dapat menimbulkan kepercayaan diri dari pegawai untuk memecahkan masalahnya sendiri. Menurut Onong (2014:141), human relation dalam kegiatannya terdapat 2 (dua) jenis konseling, bergantung pada pendekatan yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut adalah directive counseling, yaitu konseling yang langsung terarah, dan non directive counseling yaitu konseling yang tidak langsung terarah.

Seperti ditegaskan sebelumnya bahwa human relation merupakan bentuk komunikasi persuasif, artinya setiap pemimpin organisasi atau pemimpin suatu kelompok melakukan komunikasi dengan pegawainya secara manusiawi untuk meningkatkan kerja sama yang baik, melalui motivasi yang diberikan kepadanya sehingga hasilnya memuaskan disamping mereka bekerja dengan hati yang gembira tanpa adanya rasa terpaksa atau intimidasi

2.1.3. Hambatan Dalam Human Relation

Human relation dalam kegiatannya tidak selamanya berjalan dengan baik, ada hambatan-hambatan yang dapat mengganggu jalannya komunikasi. Hambatan dalam human relation umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif yaitu hambatan yang terjadi secara alami atau tanpa adanya kesengajaan. Hambatan yang sifatnya subjektif yaitu hambatan yang terjadi karena adanya kesengajaan yang dibuat oleh pihak lain karena adanya pertentangan kepentingan dan prasangka terhadap suatu komunikasi. Faktor pertentangan kepentingan dan prasangka merupakan hambatan yang paling berat, mengingat sulitnya seorang komunikator mengadakan komunikasi dengan orangorang yang jelas tidak menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan pihak lain. Apabila hal ini terjadi, biasanya akan berujung pada sikap mencemoohkan komunikasi atau bahkan bersikap acuh tak acuh seolah-olah pesan dalam komunikasi tersebut sukar dimengerti

2.1.4. Prinsip Human Relation

Dalam dunia kerja, pegawai organisasi dituntut untuk saling bekerja sama dalam melaksanakan semua pekerjaan agar tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga prinsip human relation (hubungan antar manusia) ini sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai organisasi.

Adapun prinsip-prinsip human relation (hubungan antar manusia) menurut Siagian (2014:7), adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
2. Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
3. Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

2.1.5. Indikator Human Relation

Keith Davis (dalam Trisari, 2015:08), menyatakan bahwa human relation dapat diukur melalui prinsip-prinsip human relation diantaranya adalah:

1. Importance of individual (pentingnya individu)
 - Setiap pegawai harus diperhatikan sebagai individu

- Setiap tindakan organisasi harus memperhitungkan perasaan pegawai, mengakui dan memperhatikan kepentingannya
2. Mutual acceptance (saling menerima)
 - Semua anggota organisasi harus saling menerima satu sama lain sebagai individu maupun kelompok
 3. Common interest (kepentingan bersama)
 - Satu sama lain terkait oleh kepentingan bersama
 - Harus mementingkan kepentingan organisasi secara bersama dengan rasa kerja sama
 4. Open communication (komunikasi terbuka)
 - Berterus terang mengenai ide, pendapat, perasaan yang menyangkut kepentingan bersama
 - Komunikasi yang bersifat terbuka akan menimbulkan pengertian yang lebih baik dan menghasilkan keputusan yang lebih tepat
 - Dengan komunikasi terbuka akan terjalin rasa saling membantu dan bekerja sama dalam menjalankan tugas dan pekerjaan
 5. Participation officials (partisipasi pegawai)
 - Pegawai harus memberikan ide atau gagasan yang menyangkut kepentingan organisasi
 - Pegawai harus kreatif dalam berkarya yang berkaitan dengan pekerjaannya
 6. Local identity (identitas setempat)
 - Adanya musyawarah dalam mengambil keputusan secara bersama-sama
 - Dengan memberikan pujian yang tepat pada seseorang, maka orang itu akan merasa bagian dari organisasi dimana ia ditugaskan
 7. Local Decisions (keputusan setempat)
 - Memberikan wewenang kepada anggota organisasi untuk memecahkan masalahnya sendiri
 8. High moral standart (ukuran moral yang tinggi)
 - Kebenaran dan keadilan mengenai suatu tindakan dapat disebut benar dan adil bila berdasarkan pada moralitas dan hak-hak asasi manusi.

Adapun menurut Effendy (2013:28) human relation (hubungan antar manusia) mempunyai beberapa indikator diantaranya:

1. Komunikasi

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi diantara anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.

2. Loyalitas

Suatu organisasi akan dapat berkembang dengan pesat apabila pegawaiya memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

3. Sikap saling menghargai

Para pegawai juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat – giatnya.

4. Keterbukaan

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham.

2.1.6. Hubungan Human Relation Terhadap Etos Kerja

Menurut Bahauddin dalam Widdi (2015:49) Hubungan Human relation terhadap Etos Kerja adalah sebagai berikut: hubungan antar manusia merupakan hubungan atau kerjasama antara dua individu atau lebih, khususnya dalam status hubungan atau interaksi sosial. Buruk atau baiknya hubungan ini dapat diukur dari adanya kepercayaan yang bersifat timbal balik antara satu orang dengan orang lain serta dari adanya sebuah penghormatan dan penghargaan dan rasa tolong menolong yang kokoh.

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para pegawai dalam suatu organisasi akan membuat para pegawai tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di suatu instansi merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para pegawai. Sebagai hasilnya, kinerja pegawai akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat di artikan bahwa variabel human relation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Hasil penelitian terdahulu Boby Hendra Widodo, (2019). Menunjukkan bahwa variabel hubungan manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Dari pengertian diatas apabila Human relation berjalan dengan baik dalam suatu organisasi, maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai tersebut. Dapat disimpulkan bahwa Human relation berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai.

2.1.7. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Human Relation

Faktor - faktor yang mempengaruhi human relation (hubungan antar manusia menurut Effendy (2013:50) yang dikutip dalam Dhian Rosalina et al. (2018:16), yaitu meliputi :

1. Faktor pembawaan dan faktor lingkungan

Ada beberapa faktor yang menentukan sifat manusia yakni pembawaan sejak ia dilahirkan dan lingkungan hidupnya. Sifat - sifat tersebut adalah warisan dari orang tuanya. Sifat - sifat tersebut terpengaruh oleh dimana lingkungan dimana ia hidup, interaksi dengan orang- orang dalam lingkungannya akan berpengaruh kepada sifat - sifat yang sudah ada padanya. Sehingga lingkungan

tersebut akan menentukan apakah sifat - sifat yang dibawanya sejak lahir itu akan berkembang atau tertahan.

2. Extravert, Intravert dan Ambivert

Extravert merupakan tipe orang yang lebih mementingkan lingkungan daripada diri sendiri, lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan sendiri, Orang semacam ini umumnya berhati terbuka, gembira, ramah tamah sehingga cepat mendapat banyak kawan. Intravert merupakan tipe orang yang lebih mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan umum, sehingga biasanya egois, suka mengasingkan diri, tidak pandai bergaul. Ambivert merupakan tipe orang yang mengantara antara tipe extravert dan introvert.

Dengan demikian para manajer atau pemimpin perlu mengetahui dan memahami sifat pegawai yang berbeda - beda, sehingga akan memudahkan memecahkan masalah yang dihadapi pegawai

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2014:134).

Menurut Simanjuntak, (2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2015:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebanan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

2.2.2. Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan

Kondisi fisik lingkungan menurut Martinis Yamin (2013:266) adalah kondisi lingkungan yang memberi peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran pikiran bagi pegawai setelah melakukan berbagai rangkaian pekerjaan. Kondisi fisik lingkungan kerja merupakan situasi buatan yang menyangkut lingkungan fisik maupun yang menyangkut lingkungan pekerjaan. Kondisi fisik lingkungan dapat diciptakan sedemikian rupa, sehingga mampu memfasilitasi pegawai untuk bekerja. Nasution (2013: 265). Sedangkan kondisi lingkungan fisik menurut Muhammad Saroni (2013:267) menjelaskan bahwa kondisi lingkungan fisik berhubungan dengan pola interaksi antar pegawai yang ada di lingkungan pekerjaan secara umum.

Kondisi lingkungan fisik yang baik memungkinkan para pegawai untuk berinteraksi secara baik, antar sesama pegawai, serta secara umum interaksi dengan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa di dalam kondisi lingkungan fisik terdapat dua aspek yang meliputinya, diantaranya kondisi lingkungan fisik dan interaksi pegawai. Kondisi lingkungan fisik adalah lingkungan yang ada di sekitar pegawai berupa sarana dan prasarana. Sedangkan interaksi pegawai adalah lingkungan dimana terjadinya interaksi antar setiap pegawai di dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

2.2.3. Manfaat Kondisi Fisik Lingkungan

Lingkungan atau kondisi kerja fisik yang aman, sehat, dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi pegawai dan organisasi. Rivai (2014:793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan atau kondisi kerja fisik yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan asuransi
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
5. Fleksibilitas dan adaptasibilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra organisasi

2.2.4. Jenis Lingkungan Atau Kondisi Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2015:9) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan atau kondisi kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan atau kondisi kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kerjadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bia diabaikan. Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diorganisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
 - b. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
 - c. Faktor hubungan kerja dalam organisasi Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan
 - d. Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik dilingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.2.5. Indikator Lingkungan Atau Kondisi Kerja Fisik

Ada beberapa indikator lingkungan atau kondisi kerja fisik. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para pegawai. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara (2015:110), yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan pegawai yang

dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya penggerjaannya kurang efisien sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan.

6. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kemanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

2.2.6. Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja

Menurut Supriadi dalam Subroto, (2015:51) ” Hubungan Kondisi Fisik lingkungan dalam bekerja terhadap etos kerja pegawai merupakan suatu keadaan disekitar tempat kerja baik secara fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah, sehingga dapat menumbuhkan semangat serta etos dalam bekerja”. Hal ini dapat di artikan bahwa variabel kondisi fisik lingkungan memiliki berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Hasil penelitian terdahulu EfriWirdana Daulay (2018). Eksimpulannya dimana variabel kondisi fisik lingkunagan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka keadaan lingkungan sekitar para pegawai bekerja merupakan tempat yang menentukan para pegawai dalam bekerja perlu diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan dapat membuat betah karyawan dalam bekerja sehingga dapat menumbuhkan etos dalam bekerja.

2.2.7. Aspek Lingkungan Atau Kondisi kerja Fisik

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut Simanjuntak, (2013:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus mennjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakuunya.

Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa haln yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

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

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan etos kerja yang baik. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai

dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan etos dalam bekerkerja.

2.2.8. Hubungan Antara Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan

Menurut Wahjosumidjo (2014:22) Hubungan antar manusia dalam etos kerja pegawai merupakan hubungan kerjasama yang akan membuat antara dua individu atau lebih, khususnya dalam status hubungan kerjasama dalam prsetasi kerja yang dihasilkannya. Baik atau buruknya hubungan antar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai dalam bekerja, saling menghargai dan menghormati , rasa saling tolong menilong serta membantu satu sama lain dapat mengokohkan hubungan antar mereka, jadi hubungan antar manusia atau human relation berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai.

Dan kondisi fisik lingkungan berpengaruh terhadap human relation pegawai, karena dengan kondisi fisik lingkungan yang baik akan menambah etos kerja dari pegawai tetapi dan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan adanya peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja menambah kegairahan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan etos kerja pegawai tersebut. Jadi kondisi fisik lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap human relation pegawai tersebut.

2.3. Etos Kerja

2.3.1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Etos ini dibentuk dari kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Toto Tasmara (2014: 20) mengatakan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*High Performance*). Sinamo (2012: 32) mendefinisikan etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja juga merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja (Panji Anoraga, 2011: 29).

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas kerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Dari pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa etos kerja adalah kebiasaan seseorang dalam bertingkah laku terhadap kelompok maupun individu yang diyakini baik atau benar yang ditunjukkan dengan perilaku kerja mereka.

2.3.2. Indikator-indikator Etos Kerja

Menurut Tasmara (2014:72), etos kerja pegawai dapat diukur dengan empat indikator yaitu:

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

Sedangkan Jansen H. Sinamo (2012: 78), menyebutkan ada delapan indikator untuk mengukur Etos Kerja yaitu:

1. Kerja adalah rahmat: bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah: bekerja benar penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan: bekerja tuntas penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi: bekerja keras penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah: bekerja serius penuh kecintaan.
6. Kerja adalah seni: bekerja cerdas penuh kreatifitas.
7. Kerja adalah kehormatan: bekerja tekun penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan: bekerja paripurna penuh kerendahan.

Indikator-indikator diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam melakukan tugas harus dikerjakan dengan tepat waktu supaya target organisasi terselesaikan dengan tepat waktu. Dikerjakan dengan sopan, gembira, kerjasama, tekun dan kerja keras. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh Jansen H. Sinamo.

2.3.3. Aspek Aspek Etos Kerja

Seseorang dalam bekerja melibatkan kemampuan yang dimilikinya, serta dipengaruhi oleh nilai-nilai harapan yang berbeda, oleh karena itu antara satu orang dan orang lain akan menunjukkan cara kerja yang berbeda-beda.

Menurut Petty (2013:33), etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

a. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting.

Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja (Petty, 2013:33), yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kepala.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja (Petty, 2013:33).

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja (Petty, 2013:34) yaitu: cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memenuhi harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan (Petty, 2013:34), yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan terdapat tiga aspek etoskerja yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Panji Anoraga (2011:62) faktor yang mempengaruhi Etos Kerja ada tujuh yaitu:

1) Agama

Agama adalah pondasi dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu karena akan mempengaruhi pola hidup bagi penganutnya. Tingkah laku seseorang akan berdasarkan dengan ajaran agama yang dianut. Kualitas kerja juga dipengaruhi oleh kualitas agamanya.

2) Budaya

Etos kerja ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos kerja juga berpegang teguh pada moral etik dan tuhan.

3) Sosial politik

Struktur politik yang ada tergantung pada tinggi rendahnya etos kerja yang ada di masyarakat yang didasari oleh kesadaran dan tanggung jawab pada Negara.

4) Kondisi lingkungan/ geografis

Etos kerja juga berhubungan dengan kondisi lingkungan, dalam lingkungan geografis ini terdapat banyak manfaat dan dapat dikelola yang nantinya akan mengangkat perekonomian dan lapangan pekerja baru bagi lingkungannya.

5) Pendidikan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan adanya pendidikan yang merata sehingga akan meningkatkan kualitas keterampilannya sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur ekonomi

Struktur ekonomi akan memberikan semangat kerja keras karena untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan primer dan sekunder sehingga mereka bekerja keras yang nantinya akan menikmati dari hasil kerja keras yang telah dilakukan sebelumnya.

7) Motivasi intrinsik

Orang yang mempunyai motivasi tinggi juga harus didasari dengan etos kerja tinggi karena etos kerja berhubungan dengan sikap dan nilai-nilai yang diyakini kebenarannya. Motivasi ini harus sudah tertanam tidak hanya dalam diri sendiri tetapi dari luar juga.

Faktor tersebut bisa terjadi kepada siapa saja dan dimana saja tergantung dari individu. Setiap individu harus menciptakan etos kerja yang kuat karena etos kerja berkaitan dengan kepribadian, perilaku dan karakternya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil
Arifah, Nur (2015)	Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen	Untuk Mengetahui Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen	metode Regresi Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen secara signifikan
Sri Mulyani (2019)	Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan	Untuk Mengetahui Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan	metode Regresi Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan secara signifikan
Boby Hendra Widodo (2019)	Pengaruh Human Relation(Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan kerja Fisik Terhadap EtosKerja karyawan(Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang)	Untuk Mengetahui Pengaruh Human Relation(Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan kerja Fisik Terhadap EtosKerja karyawan(Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang)	metode Regresi Berganda	Ada pengaruh positif antara Pengaruh Human Relation(Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan kerja Fisik Terhadap EtosKerja karyawan(Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang) secara signifikan

Tabel. 2.2. Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

Nama (tahun)	Judul	Tujuan penelitian	Alat Analisis	Hasil

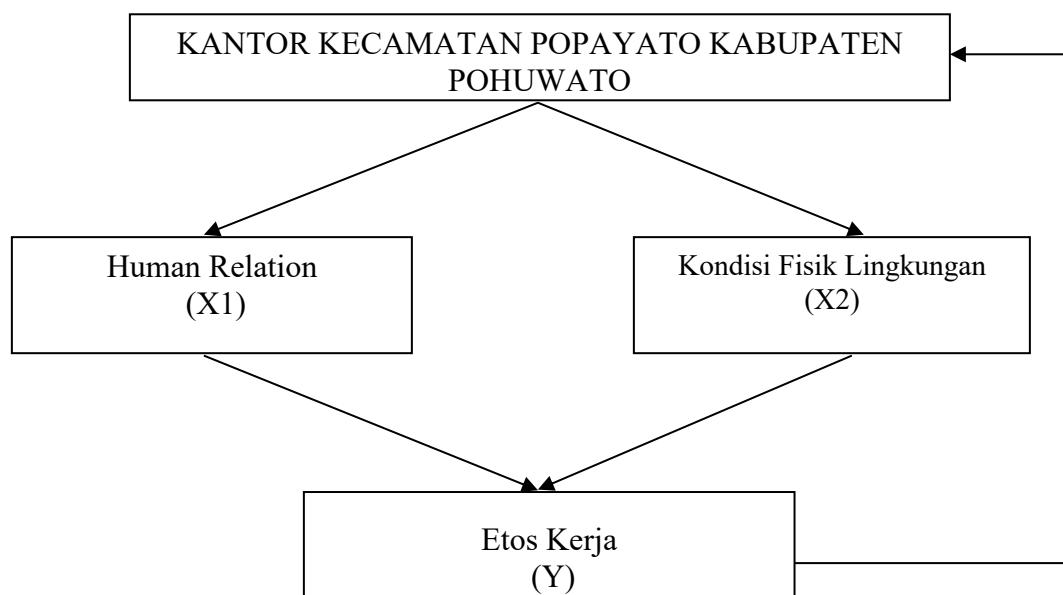
Alki Sompah (2021)	Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato	Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato	Metode Analisis Path	
--------------------	--	--	----------------------	--

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan alat analisis yang digunakan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Terciptanya etos kerja yang baik tidak terlepas dari human relation serta kondisi fisik lingkungan yang terdapat di dalamnya, yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam suatu hubungan kerja dan tempat mereka bekerja. Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka

2.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Human Relation (X₁) dan Kondisi Fisik Lingkungan (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato.
2. Human Relation (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato
3. Kondisi Fisik Lingkungan (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Human Relation (X₁) dan Kondisi Fisik Lingkungan (X₂) terhadap Etos Kerja (Y) Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato.

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok Singarimbun, (2015:5). Sedangkan menurut Kerlinger dan Sugiyono (2011:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Human Relation (X₁) dan Kondisi Fisik Lingkungan (X₂).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Etos Kerja (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.1 Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Human Relation (X ₁)	Dimensi Human Relation	1. Komunikasi 2. Loyalitas 3. Sikap saling menghargai 4. Keterbukaan	Ordinal
Kondisi Fisik Lingkungan (X ₂)	Indikator Kondisi Fisik Lingkungan	1. Penerangan / cahaya di tempat kerja 2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja 3. Kelembaban di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja 6. Keamanan di tempat kerja	Ordinal

Sumber Variabel X₁ : Effendy (2013:28) .

Sumber Variabel X₂: Mangkunegara (2015:110)

Tabel. 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Etos Kerja (Y)	Pengkuran Etos Kerja	1. Menghargai waktu 2. Tangguh dan pantang menyerah 3. Keinginan untuk mandiri 4. Penyesuaian Individu dengan etos	Ordinal

		kerja tinggi	
--	--	--------------	--

Sumber : Tasmara (2014:72)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Questioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai poin mulai dari sangat Positif sampai dengan sangat negative. Questioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3.
Daftar Pilihan Jawaban Questioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato sebanyak 35 orang.

Tabel 3.4 Tabel Populasi

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Camat	1
2	Sekcam	1

3	Kasie Trantib	1
4	Kasie Pelaksanaan Umum	6
5	Kasie Pemerintahan	6
6	Kasie KESOS	1
7	Kasie EKBANG	1
8	Kasubag Keuangan/Perencanaan	1
9	Kasubag Kepegawaian	4
10	Staff	13
Total		35

Sumber : Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan metode Sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2011:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2010:10). Karena jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato 35 pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.2.3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah camat dan staf pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato.

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai (tidak termasuk camat) pada Perus Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2012:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha= 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$ di mana distributi t yang di gunakan mempunyai dk = $(n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

Tabel 3.6 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2012:86)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikansi korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikansi. Begitu juga arti sebaliknya.

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* $>0,60$ (Ghozali, 2005:46).

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

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2012:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki

tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

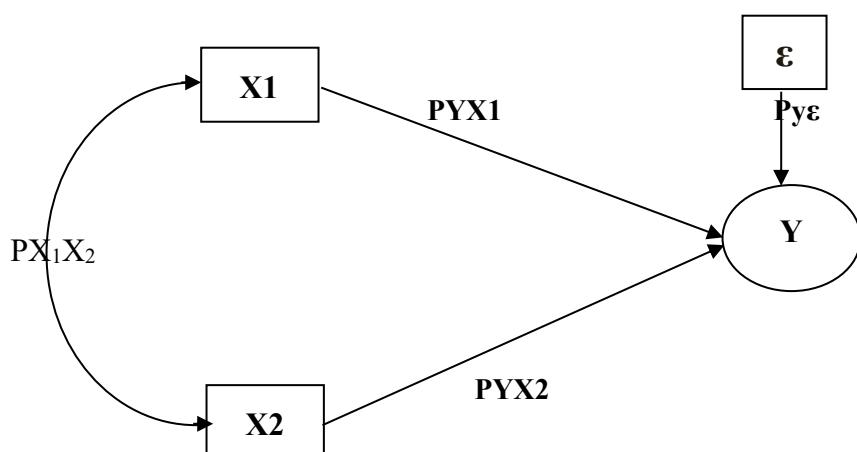
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + |\text{scale value}| + 1$$

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Di mana :

PyX1 : Human Relation

PyX2 : Kondisi Fisik Lingkungan

Y : Etos Kerja

ε : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1, dan X2, tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analisys* dengan menggunakan alat statistik *Software SPSS* versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

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

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
 3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
 4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
 5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1, \dots, 2$)
 6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
 7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_{Y\epsilon}$)
 8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh

$Y \leftarrow X_i \rightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i);$ dimana $i = 1, \text{ dan } 2$

9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20.

3.2.8. Jadwal Penelitian

Tabel 3.7. Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian

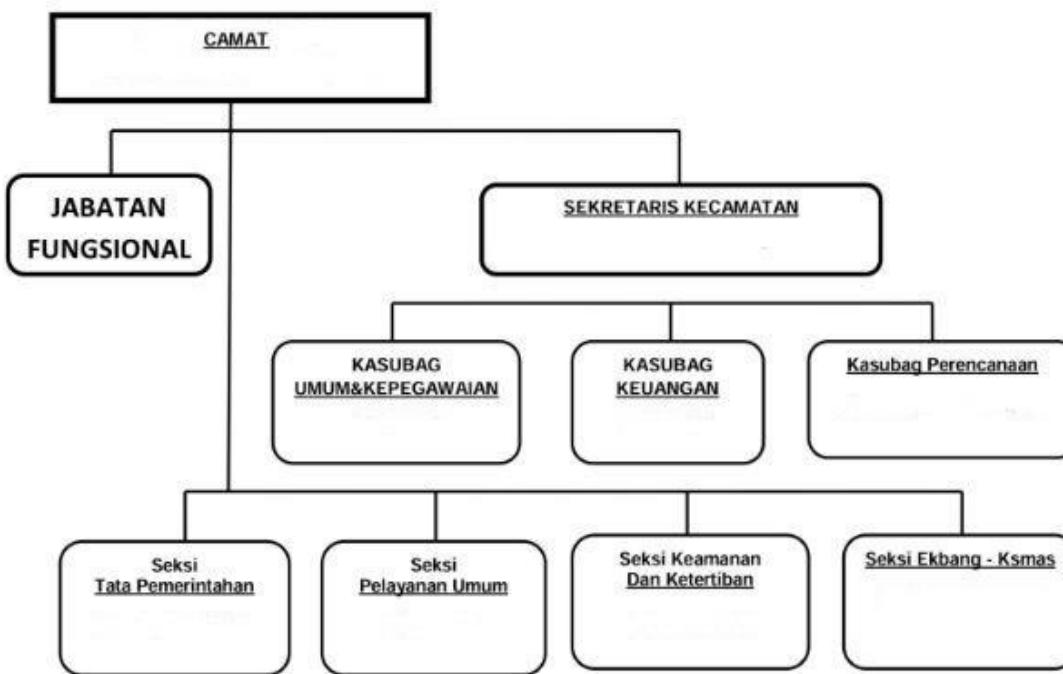
4.1.1 Sejarah Singkat kantor kecamatan popayato kabupaten pohuwato

Kecamatan Popayato terbentuk pada tanggal 12 januari tahun 2001 hasil pemekaran dari wilayah Kecamatan Lemito dan terbentuknya Kecamatan Popayato dimotori oleh tokoh pemuda, tokoh masyarakat, tokoh agama dan tokoh wanita yang berjuang untuk mendekatkan garis koordinasi dan pelayanan lebih maksimal pada masyarakat untuk mencapai Kecamatan yang mandiri dan sejahtera. Kecamatan Popayato merupakan salah satu Kecamatan di wilayah Kabupaten Pohuwato, Provinsi Gorontalo. Sebelum era otonomi wilayah ini merupakan bagian dari Kabupaten Gorontalo. Pada tahun 1999 Kabupaten Gorontalo di mekarkan menjadi 2 Kabupaten dan Kecamatan Popayato menjadi bagian dari wilayah Kabupaten Boalemo. Perkembangan selanjutnya yaitu pada tahun 2004 Kabupaten Boalemo dimekarkan kembali dan Kecamatan Popayato menjadi bagian dari wilayah Kabupaten Pohuwato. Dinamika perubahan administrasi wilayah ini juga memiliki pengaruh terhadap Kecamatan Popayato itu sendiri.

Sejak awal terbentuknya Kecamatan Popayato memiliki 13 desa yakni: Desa Milangodaa, Londoun, Tahele, Bunto, Maleo, Popayato, Tingki, Trikora, Telaga, Torosiaje, Dudewulo, Padengo dan Molosipat. Dan ada 7 etnis yang tinggal di wilayah popayato saat itu yaitu etnis Gorontalo, Minahasa, Sangihe, Bajo, Jawa, Tomini dan Kaili.

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Pohuwato nomor 03 Tahun 2007 tentang pembentukan Kecamatan. Berangkat dari PERDA tersebut pada tahun 2010. Kecamatan Popayato memekarkan diri menjadi 3 kecamatan yaitu Kecamatan Popayato Timur, Popayato dan Popayato Barat.

4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari 35 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

1. Deskriptif Responden

1. Latar Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan latar pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
SMA	15	43
S1	17	49
S2	3	8
Total	35	100

Sumber: Hasil olahan Data 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA yaitu sebanyak 15 orang atau sekitar 43%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 17 orang atau 49%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 3 orang atau 8%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki Human Relation yang berbeda-beda.

2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
Laki-laki	19	54
Perempuan	16	46
Total	35	100

Sumber: Hasil olahan Data 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 19 orang atau sekitar 54%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 16 orang atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
< 20 Tahun	2	6
20-35 Tahun	13	37
>31 Tahun	20	57
Total	35	100

Sumber: Hasil olahan Data 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 2 orang atau sekitar 6%, sedangkan jumlah responden umur 20-35 Tahun sebanyak 13 orang atau 37%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 20 orang atau 57%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Etos Kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : 1 X 1 X 35 = 35

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : 5 X 1 X 35 = 175

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{175 - 35}{5} = 28$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	35-63	Sangat Rendah
2.	64-92	Rendah
3.	93-121	Sedang
4.	122-150	Tinggi
5.	151-175	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Human Relation (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Human Relation (X1), yang diisi oleh 35 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5.Tanggapan Human Relation (X1)

SKOR	Item					
	X ₁ 1			X ₁ 2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	5,7%	3	12	8,6%
3	17	51	48,6%	9	27	25,7%
2	16	32	45,7%	23	46	65,7%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	91	100%	35	85	100%
Kategori	Rendah			Rendah		

SKOR	Item					
	X ₁ 3			X ₁ 4		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	5,7%	1	4	2,9%
3	14	42	40,0%	11	33	31,4%
2	19	38	54,3%	23	46	65,7%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	88	100%	35	83	100%
Kategori	Rendah			Rendah		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5. diatas dapat diketahui bahwa variabel Human Relation (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 91 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 85 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 88 dengan kategori rendah, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 83 dengan kategori rendah

4.2.2. Gambaran Umum Kondisi Fisik Lingkungan (X2)

Hasil Tabulasi data Kondisi Fisik Lingkungan (X2), yang diisi oleh 35 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6.Tanggapan Responden Kondisi Fisik Lingkungan (X2)

SKOR	Item								
	X ₂ 1			X ₂ 2			X ₂ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	37,1%	19	95	54,3%	15	75	42,9%
4	10	40	28,6%	12	48	34,3%	9	36	25,7%
3	12	36	34,3%	4	12	11,4%	11	33	31,4%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	141	100%	35	155	100%	35	144	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	X ₂ 4			X ₂ 5			X ₂ 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	45,7%	18	90	51,4%	18	90	51,4%

4	11	44	31,4%	7	28	20,0%	7	28	20,0%	
3	8	24	22,9%	10	30	28,6%	10	30	28,6%	
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	
Σ	35	148	100%	35	148	100%	35	148	100%	
Kategori	Tinggi		Tinggi		Tinggi		Tinggi		Tinggi	

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6. diatas dapat diketahui bahwa Kondisi Fisik Lingkungan (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 141 dengan tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 155 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 144 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 148 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 148 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.6 memperoleh skor 148 dengan kategori tinggi

4.2.3 Gambaran Umum Variabel Etos Kerja (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Etos Kerja (Y) yang disi oleh 35 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja (Y)

SKOR	Item					
	Y1.1			Y1.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	45,7%	9	45	25,7%
4	14	56	40,0%	22	88	62,9%
3	5	15	14,3%	4	12	11,4%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	151	100%	35	145	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item					
	Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	40,0%	10	50	28,6%
4	10	40	28,6%	13	52	37,1%
3	11	33	31,4%	12	36	34,3%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	143	100%	35	138	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 151 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 145 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 143 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 138 dengan kategori tinggi.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Etos Kerja responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai $Cronbach's Alpha > 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Human Relation (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Human Relation (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Human Relation	X1.1	0,822	14,56	2,035	Valid	0,782	$> 0,60 =$ reliabel
	X1.2	0,865	19,74	2,035	Valid		
	X1.3	0,728	8,90	2,035	Valid		
	X1.4	0,688	7,50	2,035	Valid		

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Human Relation (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,782 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Human Relation (X1) reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Kondisi Fisik Lingkungan (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Kondisi Fisik Lingkungan (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{table}	Ket	Alpha	Ket
Kondisi Fisik Lingkungan	X2.1	0,922	35,33	2,035	Valid	0,953	$> 0,60 =$ reliable
	X2.2	0,751	9,89	2,035	Valid		
	X2.3	0,868	20,22	2,035	Valid		
	X2.4	0,899	26,93	2,035	Valid		
	X2.5	0,969	91,20	2,035	Valid		
	X2.6	0,969	91,20	2,035	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Kondisi Fisik Lingkungan (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,953 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kondisi Fisik Lingkungan (X2) reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

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

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		t _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Etos Kerja	Item1	0,654	6,56	2,035	Valid	0,793	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,801	13,22	2,035	Valid		
	Item3	0,857	19,09	2,035	Valid		
	Item4	0,840	16,88	2,035	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Etos Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,793 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Etos Kerja reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 35 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,484X1 + 0,582X2 + 0,155\epsilon$$

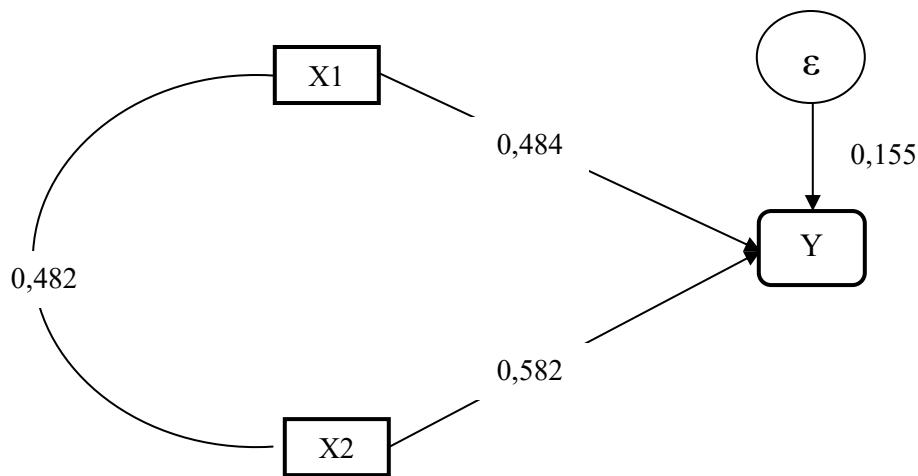
Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Human Relation (X1) yang diukur terhadap Etos Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Human Relation secara langsung terhadap Etos Kerja sebesar 0,484 atau 48,4%

X2 = Kondisi Fisik Lingkungan, menandakan bahwa Kondisi Fisik Lingkungan (X2), yang diukur terhadap Etos Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja besarnya pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan (X2) yang secara langsung terhadap Etos Kerja sebesar 0,582 atau 58,2%.

Sedangkan $\epsilon = 0,155$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 15,5%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,845 ini berarti sekitar 84,5% pengaruh yang ada terhadap Etos Kerja oleh variabel Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan serta masih ada sekitar 15,5% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Human Relation (X1) dengan nilai sebesar 0,484 terhadap Etos Kerja, dan Kondisi Fisik Lingkungan (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,582 terhadap Etos Kerja (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.11. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R^2)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Y	0,484	-	48,4%	0,845 Atau 84,5%
X2	X ₂ Terhadap Y	0,582	-	58,2%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			15,5%	
X1, dan X2 Terhadap Y				84,5%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Human Relation (X1) dan Kondisi Fisik Lingkungan (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 87,372 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,27 dan *probability sig* 0,000<*probability* α = 0,02. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Human Relation (X1) dan Kondisi Fisik Lingkungan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Human Relation (X1) dan Kondisi Fisik Lingkungan (X2) **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Human Relation (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Human Relation (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai *probability sig* 0,000<*probability* α = 0,00. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Human Relation (X1) berpengaruh positif

dan signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato **Diterima.**

4.5.3 Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan Kondisi Fisik Lingkungan (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai *probability sig* 0,000<*probability α* = 0,01. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kondisi Fisik Lingkungan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato **Diterima.**

4.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1, dan X2

Korelasi Human Relation (X1) dengan Kondisi Fisik Lingkungan (X2) sebesar 0,482 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Human Relation (X1) dan Kondisi Fisik Lingkungan (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Human Relation (X1), dan Kondisi Fisik Lingkungan (X2) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0,845 atau 84,5%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2 Y.x_1x_2$) atau keterangan hubungan sebesar 84,5%; artinya Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan secara simultan dipengaruhi oleh Etos Kerja. Mengacu pada nilai kofisien determinasi total ($R^2 Y.x_1x_2$) atau keeratan hubungan sebesar 84,5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh "Tinggi" terhadap variabel Y. sedangkan 15,5% dipengaruhi oleh variabel luar.

Dari hasil secara simultan dan signifikan yang ada pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato sehingga dapat dikatakan bahwa Etos Kerja dipengaruhi oleh Human Relation dimana dalam human relation melalui pendekatan hubungan antar sesama pegawai yakni selalu menjalankan tugas yang diberikan, Pegawai kantor camat popayato sering memiliki loyalitas dalam bekerja, Dalam human relation pegawai kadang memiliki sikap saling menghargai yakni menjalankan tugas yang diberikan, serta antar sesama pegawai kantor camat popayato jarang memiliki keterbukaan dalam bekerja. Sementara dilihat dari Kondisi Fisik Lingkungan dimana Pencahayaan / penerangan di tempat kerja selalu menjadi prioritas utama dalam pekerjaan, Temperatur suhu udara di tempat kerja selalu mencapai kondisi normal, Kelembaban dalam ruangan kerja (dinding, langit-langit, lantai) selalu dalam kondisi baik, Sirkulasi udara selalu di sesuaikan dengan kondisi ruangan kerja, Tingkat kebisingan di lingkungan kerja jarang dapat menganggu pekerjaan pegawai, Tingkat keamanan ditempat kerja sering dapat terkendali.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Davis dan Jhon Hubungan (2014:14)Antar Manusia atau Human Relations adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekaryaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Dan dikemukakan oleh Martinis Yamin (2013:266) adalah Kondisi fisik lingkungan memberi peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran pikiran bagi pegawai setelah melakukan berbagai rangkaian pekerjaan. Kondisi fisik lingkungan kerja merupakan situasi buatan yang menyangkut lingkungan fisik maupun yang menyangkut lingkungan pekerjaan. Kondisi fisik lingkungan dapat diciptakan sedemikian rupa, sehingga mampu memfasilitasi pegawai untuk bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan ditingkatkan Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan yang baik sesuai dengan peraturan pada Kantor terkait maka semakin tinggi pula Etos Kerja.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu Arifah, Nur (2015), Sri Mulyani (2019), Boby Hendra Widodo (2019), Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen, Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan, Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang).

Human Relation (X1) dan Kondisi Fisik Lingkungan (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Etos Kerja pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato.

4.7.2. Human Relation (X1) dan Kondisi Fisik Lingkungan (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y)

1. Human Relation (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Etos Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Human Relation (X1) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0,484 atau 48,4%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Human Relation (X1) yang diterapkan oleh Kantor dapat mempengaruhi Etos Kerja (Y) yang baik pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato menjadi faktor terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa rendahnya pegaruh Human Relation tersebut yang ada pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato diamana dilihat dari segi komunikasi yang ada sudah cukup baik hanya saja, masih terdapat beberapa pegawai belum dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim sehingga diperlukan komunikasi diantara anggota nya agar tujuan bersama dapat tercapai, dilihat dari loyalitas yang ada masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki loyalitas yang tinggi terkadang bekerja hanya sesuka hati mereka saja kadang selalu datang terlambat kan tetapi pegawai selalu menaati segala peraturan yang ditetapkan pada kantor camat tersebut, belum memiliki kontribusi dan komitmen dalam bekerja terkadang tidak sesuai dengan prosedur atau standar yang telah ditetapkan oleh kantor camat, adanya sikap yang saling menghargai antar sesama pegawai akan tetapi ada beberapa pegawai tertentu yang kurang disenangi dalam

suatu bagian contoh dalam bagian kepegawaian, serta kurangnya keterbukaan antar sasama pegawai sehingga menyebabkan kurang efektifnya etos kerja yang dibangun sering terjadi perselisihan antar bagian (pegawai yang bersangkutan) akan tetapi pegawai tersebut mampu menyelesaikan segala perselisihan yang terjadi yang berkaitan dengan setiap pekerjaan yang ditugaskan padamasing masing pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Siagian (2014:7) Adapun prinsip-prinsip human relation (hubungan antar manusia) adalah sebagai berikut: 1). Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil. 2). Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja. 3). Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Arifah, Nur (2015) Judul “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen”. Hasil Penelitiannya adalah Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan yang diterapkan terhadap pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Etos Kerja. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya Human Relation yang baik dan berkesinambungan serta penerapan Kondisi Fisik Lingkungan yang tepat akan meningkatkan Etos Kerja di Di Universitas Pandanaran Semarang PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen.

2. Kondisi Fisik Lingkungan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Etos Kerja responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Kondisi Fisik Lingkungan (X2) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0,582 atau 58,2%. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi Kondisi Fisik Lingkungan (X2) pada kantor terkait maka akan semakin tinggi pula Etos Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato menjadi faktor tertinggi dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa besarnya pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan yang ada pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato dilihat dari segi kondisi fisik lingkungan dimana lingkungan yang sangat kondusif dapat memungkinkan tercapainya suatu target atau tujuan yang ditentukan oleh camat. Dalam kondisi fisik lingkungan masih terdapat tempat yang belum diberikan penerangan, dalam bekerja contoh dalam ruangan yang begitu gelap disiang hari akan tetapi pegawai dapat bekerja sebagaimana biasanya, terutama dalam cuaca yang mendung temperatur suhu atau udara yang ada begitu terkesan dingin, ada beberapa AC yang ada pada kantor camat tersebut akan tetapi ditempatkan khusus dibagian bagian tertentu sedangkan dibagian staf dan bagian lainnya belum mendapatkan fasilitas yang cukup baik, kantor camat popayato kabupaten pohuwato berada didataran rendah sehingga memungkinkan ketika pergantian cuaca terjadi kelembaban udara disekitarnya jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan dari setiap pegawai, akan tetapi pegawai selalu bersemangat dalam bekerja tanpa mempedulikan cuaca yang terjadi, dilihat dari sirkulasi

udara ditempat kerja sukkah cukup baik sehingga memungkinkan pegawai lebih nyaman dalam bekerja dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Serta dilihat dari segi kebisingan dan keamanan di tempat kerja sudah dapat terkendali karena tidak adanya kebisingan yang berkepanjangan (suatu bunyi yang tidak dikehendaki) dan keamanan kondisi fisik lingkungan pada kantor camat terkesan kondusif.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Sedarmayanti (2015:9) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan atau kondisi kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu: Lingkungan atau kondisi kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: a). Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. b). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Sri Mulyani (2019) Judul “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan Kondisi Fisik Lingkungan secara berkala dan terarah serta penerapan Kondisi Fisik Lingkungan yang tepat akan meningkatkan Kondisi Fisik Lingkungan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Human Relation (X₁), dan Kondisi Fisik Lingkungan (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato.
2. Human Relation (X₁), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato.
3. Kondisi Fisik Lingkungan (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Camat Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Human Relation (X₂), disarankan kepada camat agar kiranya dapat meningkatkan Human Relation secara tepatwaktu serta terarah, sehingga dapat meningkatkan komunikasi serta kerja sama yang terjadi antara sesama pegawai dalam mewujudkan tujuan bersama, disarankan pula kepada Camat kiranya dapat memperhatikan loyalitas yang ada sehingga pegawai selalu menaati segala peraturan yang ditetapkan pada kantor camat tersebut, disarankan pula kepada camat kiranya dapat meningkatkan kontribusi dan komitmen serta sikap keterbukaan antar sesama pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai standar dan dapat meningkatkan etos kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh kantor camat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi Etos Kerja. Misalnya Faktor Agama. Budaya, Sosial politik, Kondisi lingkungan/ geografis, Pendidikan, Struktur ekonomi, Motivasi intrinsic. Panji Anoraga (2011:62).

DAFTAR PUSTAKA

4. Alex S. Nitisemito.(2013), Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
5. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
6. Anoraga, Panji. 2011. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
7. Arifah, Nur. 2015. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen
9. Boby Hendra Widodo.2019. Pengaruh Human Relation(Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan kerja Fisik Terhadap EtosKerja karyawan(Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang.
10. Dhian Rosalina, Devi Apiska, 2018, Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi, NIAGAWAN Vol 7 No 2 Juli 2018.
11. Effendy, Onong Uchjana. (2013). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
12. Isyandi, B, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press
13. Jansen Sinamo. (2014). Etos Kerja Profesional. Institut Dharma Mahardika. Jakarta
14. Keith Davis, 20145 Human Behavior at Work : Organizational Behavior, New York : McGraw-Hill
15. Mardiana. 2015. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPW
16. Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
17. Onong Uchjana. 2014. Human Relations dan Public Relations. Bandung: CV Mandar Maju.
18. Petty, G. C. 2013. Vocational Technical Education and The Occupational Work Ethic. Journal of Industrial Teacher Education
19. Riduwan 2011, *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Alfabeta

20. Rivai, Vaithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. Edisi Pertama Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
21. _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. Edisi Pertama Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
22. 23. Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
24. Simanjuntak, P.J.2013. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
25. Sri Mulyiani 2019. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan
26. Sondang P. Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
27. _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
28. Sugiyono.2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
29. Tasmara, Toto.2014. Membudidayakan Etos kerja Islami. Jakarta. Gema Insani.
30. Trisari, Reny, 2015. "Human Relationship Dengan Kinerja Karyawan PT. (Persero) Angkasa Pura II (Studi Kasus Kantor Cabang Utama Bandara Soekarno-Hatta)" Universitas Mercu Buana jakarta, Skripsi.

KUESIONER

ANGKET UNTUK PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN POPAYATO KABUPATEN POHuwato DALAM RANGKA MENGIKUR
PENGARUH HUMAN RELETION DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA
PEGAWAI

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Alki Sompah Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Human Reletion Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato” Dalam rangka menyusun berupa proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Alki Sompah

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Jabatan :
4. Pendidikan :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kada-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

A. Human Relation (X1)

1. Dimensi Human Relation

No	Pernyataan
1	Dalam human relation melalui pendekatan hubungan antar sesama pegawai yakni menjalankan tugas yang diberikan <ul style="list-style-type: none">a. Selalu berkomunikasi dengan baikb. Sering berkomunikasi dengan baikc. Kadang-kadang berkomunikasi dengan baikd. Jarang berkomunikasi dengan baike. Tidak pernah berkomunikasi dengan baik
2	Pegawai kantor camat popayato memiliki loyalitas dalam bekerja <ul style="list-style-type: none">a. Selalu memiliki loyalitas dalam bekerjab. Sering memiliki loyalitas dalam bekerjac. Kadang-kadang memiliki loyalitas dalam bekerjad. Jarang memiliki loyalitas dalam bekerjae. Tidak pernah memiliki loyalitas dalam bekerja

3	Dalam human relation pegawai memiliki sikap saling menghargai yakni menjalankan tugas yang diberikan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memiliki sikap saling menghargai yakni menjalankan tugas yang diberikan b. Sering memiliki sikap saling menghargai yakni menjalankan tugas yang diberikan c. Kadang-kadang memiliki sikap saling menghargai yakni menjalankan tugas yang diberikan d. Jarang memiliki sikap saling menghargai yakni menjalankan tugas yang diberikan e. Tidak pernah memiliki sikap saling menghargai yakni menjalankan tugas yang diberikan
4	Antar sesama pegawai kantor camat popayato memiliki keterbukaan dalam bekerja

B. Kondisi Lingkungan Fisik (X2)

1. Indikator Kondisi Lingkungan Fisik

1	Pencahayaan / penerangan di tempat kerja seharusnya menjadi prioritas
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menjadi prioritas b. Sering menjadi prioritas c. Kadang-kadang menjadi prioritas d. Jarang menjadi prioritas e. Tidak Pernah menjadi prioritas
2	Temperatur suhu udara di tempat kerja mencapai kondisi normal
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mencapai kondisi normal b. Sering mencapai kondisi normal c. Kadang-kadang mencapai kondisi normal d. Jarang mencapai kondisi normal e. Tidak Pernah mencapai kondisi normal
3	Kelembaban dalam ruangan kerja (dinding, langit-langit, lantai) dalam kondisi baik
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dalam kondisi baik b. Sering dalam kondisi baik c. Kadang-kadang dalam kondisi baik d. Jarang dalam kondisi baik e. Tidak Pernah dalam kondisi baik
4	Sirkulasi udara di sesuaikan dengan kondisi ruangan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu di sesuaikan dengan kondisi ruangan b. Sering di sesuaikan dengan kondisi ruangan c. Kadang-kadang di sesuaikan dengan kondisi ruangan d. Jarang di sesuaikan dengan kondisi ruangan e. Tidak Pernah di sesuaikan dengan kondisi ruangan
5	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja dapat menganggu pekerjaan pegawai

	<ol style="list-style-type: none"> Selalu menganggu pekerjaan pegawai Sering menganggu pekerjaan pegawai Kadang-kadang menganggu pekerjaan pegawai Jarang menganggu pekerjaan pegawai Tidak Pernah menganggu pekerjaan pegawai
--	---

6	Tingkat keamanan ditempat kerja dapat terkendali
	<ol style="list-style-type: none"> Selalu dapat terkendali Sering dapat terkendali Kadang-kadang dapat terkendali Jarang dapat terkendali Tidak Pernah dapat terkendali

C. Etos Kerja (Y)

Pengukuran Etos Kerja

1	Dalam bekerja pegawai dapat menghargai waktu yang diberikan
	<ol style="list-style-type: none"> Selalu dapat menghargai waktu yang diberikan Sering dapat menghargai waktu yang diberikan Kadang-kadang dapat menghargai waktu yang diberikan Jarang dapat menghargai waktu yang diberikan Tidak pernah dapat menghargai waktu yang diberikan
2	Dalam menjalankan tugas yang diberikan pegawai tangguh dan pantang menyerah
	<ol style="list-style-type: none"> Selalu tangguh dan pantag menyerah Sering tangguh dan pantag menyerah Kadang-kadang tangguh dan pantag menyerah Jarang tangguh dan pantag menyerah Tidak pernah tangguh dan pantag menyerah
3	Pegawai memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja
	<ol style="list-style-type: none"> Selalu memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja Sering memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja Kadang-kadang memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja Jarang memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja Tidak pernah memiliki keinginan untuk mandiri saat bekerja
4	Dalam menjalankan tugas yang diberikan secara individu pegawai mampu menjalankan etos kerja yang tinggi
	<ol style="list-style-type: none"> Selalu mampu menjalankan etos kerja yang tinggi Sering mampu menjalankan etos kerja yang tinggi Kadang-kadang mampu menjalankan etos kerja yang tinggi Jarang mampu menjalankan etos kerja yang tinggi Tidak mampu menjalankan etos kerja yang tinggi

Data Ordinal

No	Kondisi Fisik Lingkungan (X2)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	4	3	3	3	16
2	5	4	5	4	5	5	23
3	5	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	5	5	23
5	4	3	4	4	4	4	19
6	5	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	5	25

8	5	5	5	5	5	5	25
9	4	5	4	5	5	5	23
10	5	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	5	25
12	4	5	4	5	5	5	23
13	5	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	5	25
16	3	4	3	4	4	4	18
17	3	4	3	4	3	3	17
18	5	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	3	3	3	18
20	3	4	3	4	3	3	17
21	3	4	3	3	3	3	16
22	4	4	3	4	4	4	19
23	4	4	4	4	4	4	20
24	3	4	3	3	3	3	16
25	3	4	3	3	3	3	16
26	3	3	3	4	3	3	16
27	4	5	5	5	5	5	24
28	3	5	3	3	3	3	17
29	3	5	3	3	4	4	18
30	4	5	5	4	4	4	22
31	3	4	3	4	4	4	18
32	3	3	4	3	3	3	16
33	5	4	5	4	5	5	23
34	5	5	5	5	5	5	25
35	4	5	4	5	5	5	23

LAMPIRAN 4**FREKUENSI****Variabel Human Relation (X1)
Frequency Table****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	45,7	45,7
	3	17	48,6	94,3
	4	2	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	65,7	65,7
	3	9	25,7	91,4
	4	3	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	54,3	54,3
	3	14	40,0	94,3
	4	2	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	65,7	65,7
	3	11	31,4	97,1
	4	1	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Variabel Kondisi Fisik Lingkungan (X2)
Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34,3	34,3
	4	10	28,6	62,9
	5	13	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,4	11,4
	4	12	34,3	45,7
	5	19	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	31,4	31,4
	4	9	25,7	57,1
	5	15	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22,9	22,9
	4	11	31,4	54,3
	5	16	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	28,6	28,6
	4	7	20,0	48,6
	5	18	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	28,6	28,6
	4	7	20,0	48,6
	5	18	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Variabel Penempatan Kerja (Y)
Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14,3	14,3
	4	14	40,0	54,3
	5	16	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,4	11,4
	4	22	62,9	74,3
	5	9	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	31,4	31,4
	4	10	28,6	60,0
	5	14	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34,3	34,3
	4	13	37,1	71,4
	5	10	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

LAMPIRAN 3:

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,670**	,493**	,374*	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,027	,000
X1.2	N	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,670**	1	,461**	,528**	,865**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,001	,000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,493**	,461**	1	,291	,728**

	Sig. (2-tailed)	,003	,005		,090	,000
	N	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,374*	,528**	,291	1	,688**
X1.4	Sig. (2-tailed)	,027	,001	,090		,000
	N	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,822**	,865**	,728**	,688**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	35	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	4

Correlations

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
	Pearson Correlation	1	,569**	,906**	,755**	,852**	,852**
X2.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,569**	1	,500**	,656**	,700**	,700**
X2.2	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,906**	,500**	1	,676**	,777**	,777**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,755**	,656**	,676**	1	,879**	,879**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,852**	,700**	,777**	,879**	1	,1,000**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,852**	,700**	,777**	,879**	1,000**	,969**
X2.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,922**	,751**	,868**	,899**	,969**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	35	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	6

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,574**	,291	,287	,654**
	Sig. (2-tailed)		,000	,090	,094	,000
	N	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,574**	1	,549**	,505**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,002	,000
	N	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,291	,549**	1	,781**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,090	,001		,000	,000
	N	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,287	,505**	,781**	1	,840**
	Sig. (2-tailed)	,094	,002	,000		,000
	N	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	,654**	,801**	,857**	,840**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	35	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	4

Correlations

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	,482**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	35	35
X2	Pearson Correlation	,482**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	35	35

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

Regression

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	,919 ^a	,845	,836	,955

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,529	2	79,765	87,372	,000 ^b
	Residual	29,214	32	,913		
	Total	188,743	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2,774	1,050	2,642	,013
	X1	,605	,099	6,100	,000
	X2	,305	,042	7,336	,000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN T-Table

Nilai-nilai dalam Distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	

17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412

84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390