

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN  
HIDUP KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**SRY PARASISKA SITOMPUL**

**1503100164**

**Konsentrasi Administrasi Pembangunan**

**Jurusan Ilmu Administrasi Publik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2019**

## PENGESAHAN

*Bismillahirrohmanirrohiem*

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera  
Utara oleh:

Nama : Sry Parasiska Sitompul  
N P M : 1503100164  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, tanggal : Kamis, 14 Maret 2019  
Waktu : Pukul 07.45 s.d. selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.PD (.....)  
PENGUJI II : RAFDINAL, S.SOS, M.AP (.....)  
PENGUJI III : DRS. BANGUN NAPITUPULU, M.SI (.....)

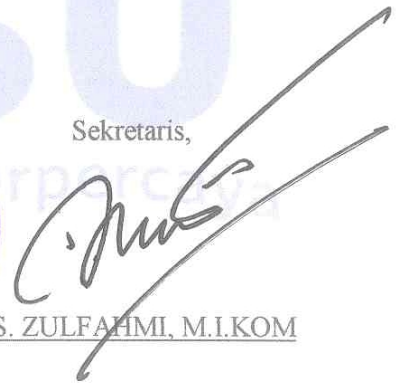
### PANITIA PENGUJI

Ketua,



DR. ARIFIN SALEH, S.SOS., M.SP

Sekretaris,



DRS. ZULFAHMI, M.I.KOM



## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

*Bismillahirrohmanirrohiem*

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh

Nama : Sry Parasiska Sitompul  
N P M : 1503100164  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Medan, Maret 2019

Pembimbing

DRS. BANGUN NAPITUPULU, M. SI, H

Disetujui Oleh

KETUA PROGRAM STUDI

NALIL KHARIAH, S. IP, M. PD

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dekan



DR. AINUN SYAIFAH, S.SOS, M.AP

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya, Sry Parasiska Sitompul, NPM 1503100164, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang – undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang – undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai – nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Maret 2019

Yang menyatakan,



Sry Parasiska Sitompul



Cerdas & Terpercaya

Surat ini agar disebutkan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTAR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : SRY PARASISKA SITOMPUL  
N P M : 1503100164  
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
Judul Skripsi : ~~ILMU ADMIN~~ PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	27/02 2018	Revisi Bab I	[Signature]
2.	28/12 2018	Penambahan Bab II	[Signature]
3.	31/12 2018	Revisi Tulisan	[Signature]
4.	03/02 2019	Revisi Angket	[Signature]
5.	04/02 2019	Penambahan Keterangan Angket	[Signature]
6.	25/02 2019	Revisi Bab II: Perbaiki kata/kalimat dan Bab III: Perbaiki Hipotesis	[Signature]
7.	04/03 2019	Revisi Bab IV: Keterangan tabel	[Signature]
8.	05/03 2019	Perbaiki Halaman	[Signature]
9.	06/03 2019	Acc Skripsi	[Signature]

Medan, .....Maret.....2019..

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing [Signature]

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi kita yakni Nabi Muhammad SAW. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang terutama dan paling utama kepada Allah SWT.
2. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Syahrin Sitompul dan ibunda tersayang Sutiwati serta kakak dan abangda Sry Wahyuni Sitompul, Syatria Warlion Sitompul, Syahputra Yadi Sitompul, Syurya Sentosa Sitompul, Syabda Guna Sitompul, Sry Yatsih Sitompul dan seluruh keluarga besar Sitompul yang penulis banggakan. Do'a dan nasehat dari mereka kiranya dorongan moril yang paling berarti bagi penulis.
3. Bapak Dr. Agussani M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.sos, M.AP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

5. Ibu Nalil Khairiah S.Ip M.Pd selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ananda Mahardika, S.sos, M.SP, selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Drs. Bangun Napitupulu, M.Si, H. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan nasehat, bimbingan dan arahan dalam proses penulisan skripsi dalam upaya meningkatkan kualitas anak didik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Dosen serta seluruh Pegawai Staff Pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
9. Seluruh Pegawai Staff Biro yang telah banyak membantu dalam semua urusan penulis mulai dari awal perkuliahan sampai akhir pengerjaan skripsi penulis ini.
10. Bapak Dr. T. Amir Fadli, M.Kes, selaku kepala dinas dan seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yang telah membantu dan memberi arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

12. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini yang telah memberikan semangat dan pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebajikannya mendapat balasan dari Allah SWT, Amin.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantusemoga Allah SWTberkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang membantu. Penulis juga memohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan Ilmu maupun pembaca.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Medan, Maret 2019

Penulis

**Sry Parasiska Sitompul**

**1503100164**



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

**SRY PARASISKA SITOMPUL**

**1503100164**

Prodi Administrasi Pembangunan  
Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Etos kerja menjadi masalah yang tepat dan menarik seiring dengan meningkatnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan dunia yang semakin global, karena etos kerja memegang peranan penting dalam mencapai suatu keberhasilan. Selain itu, etos kerja juga dijadikan salah satu faktor dalam mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Dengan ini peneliti akan melihat bagaimana pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dengan sumber data dari kuesioner yang diisi oleh para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 38 pegawai yang terdiri dari 21 laki-laki dan 17 perempuan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa etos kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1,78 < 2,02$ ), dengan implikasi bahwa etos kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan perusahaan.

*Kata Kunci: Etos Kerja, Prestasi Kerja*

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II. URAIAN TEORITIS .....</b>	<b>7</b>
2.1. Etos Kerja .....	7
2.1.1. Pengertian Etos Kerja .....	7
2.1.2. Fungsi Etos Kerja .....	9
2.1.3. Karakteristik Etos Kerja.....	12
2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	16
2.1.5. Indikator Etos Kerja.....	19
2.1.6. Elemen Etos Kerja.....	21
2.1.7. Strategi Menumbuhkan Etos Kerja .....	22

2.2. Prestasi Kerja .....	24
2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja .....	24
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	25
2.2.3. Indikator Prestasi Kerja .....	28
2.2.4. Cara Mengukur Prestasi Kerja .....	29
2.2.5. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	31
2.3. Hubungan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	32
2.4. Anggapan dasar dan hipotesis .....	33
2.4.1. Anggapan dasar .....	33
2.4.2. Hipotesis .....	34
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	35
3.2. Definisi Konsep.....	35
3.3. Definisi Operasional.....	36
3.3.1. Variabel Bebas (X) .....	36
3.3.2. Variabel Terikat (Y).....	37
3.4. Populasi dan Sampel .....	37
3.4.1. Populasi .....	37
3.4.2. Sampel .....	38
3.4.3. Penetapan Responden .....	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6. Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1. Korelasi Product Moment .....	40

3.6.2. Uji Signifikan .....	41
3.6.3. Uji Determinasi.....	41
3.6.4. Uji Regresi Linear.....	42
3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	42
3.8. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian.....	42
3.8.1. Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai ....	42
3.8.2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.....	43
3.8.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai	47
3.8.4. Susunan Organisasi.....	48
<b>BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	51
4.2.Pembahasan .....	69
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>85</b>
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Karakteristik etos kerja
Tabel 2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja
Tabel 3.1	Penetapan responden
Tabel 4.1	Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin
Tabel 4.2	Distribusi responden berdasarkan umur
Tabel 4.3	Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan
Tabel 4.4	Jawaban responden tentang, apakah pegawai dapat mengendalikan diri saat bekerja
Tabel 4.5	Jawaban responden tentang, apakah pegawai menyukai pekerjaan yang diberikan
Tabel 4.6	Jawaban responden tentang, apakah pegawai dapat membedakan hal pribadi dan pekerjaan
Tabel 4.7	Jawaban responden tentang, apakah pegawai memiliki komitmen dalam bekerja
Tabel 4.8	Jawaban responden tentang, apakah pegawai bekerja sesuai dengan keinginan
Tabel 4.9	Jawaban responden tentang, apakah pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
Tabel 4.10	Jawaban responden tentang, apakah pegawai berambisi dalam bekerja
Tabel 4.11	Jawaban responden tentang, apakah pegawai selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaan

- Tabel 4.12 Jawaban responden tentang, apakah pegawai sudah melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien
- Tabel 4.13 Jawaban responden tentang, apakah pegawai dapat mentaati segala peraturan perusahaan
- Tabel 4.14 Jawaban responden tentang, apakah pegawai sudah melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur
- Tabel 4.15 Jawaban responden tentang, apakah pegawai sudah disiplin dalam mempergunakan sumber – sumber pekerjaan
- Tabel 4.16 Jawaban responden tentang, apakah pegawai sudah memberikan hasil yang diharapkan
- Tabel 4.17 Jawaban responden tentang, apakah pegawai sudah bekerja secara teliti dan sesuai prosedur
- Tabel 4.18 Jawaban responden tentang, apakah proses kerja pegawai sudah maksimal
- Tabel 4.19 Jawaban responden tentang, apakah pegawai sudah memberikan hasil yang memuaskan
- Tabel 4.20 Jawaban responden tentang, apakah pegawai mendapat penghargaan dari hasil kerja
- Tabel 4.21 Jawaban responden tentang, apakah bekerja di luar jam kerja (lembur) dapat memberikan bonus kepada pegawai
- Tabel 4.22 Jawaban responden tentang, apakah waktu yang diberikan sudah cukup

- Tabel 4.23 Jawaban responden tentang, apakah pegawai menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu
- Tabel 4.24 Jawaban responden tentang, apakah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan (minim)
- Tabel 4.25 Jawaban responden tentang, apakah pegawai selalu mempergunakan peralatan kantor dengan hemat dan teliti untuk meminimalisir pengeluaran biaya kantor
- Tabel 4.26 Jawaban responden tentang, apakah pegawai selalu mempergunakan peralatan kantor dengan hemat dan teliti untuk meminimalisir pengeluaran biaya kantor
- Tabel 4.27 Jawaban responden tentang, apakah perincian pengeluaran dana yang tepat dan hemat dapat menekan kerugian
- Tabel 4.28 Tabulasi nilai jawaban responden terhadap variabel bebas (x) etos kerja
- Tabel 4.29 Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel bebas (x) etos kerja
- Tabel 4.30 Tabulasi nilai jawaban responden terhadap variabel terikat (y) prestasi kerja pegawai
- Tabel 4.31 Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel terikat (y) prestasi kerja pegawai
- Tabel 4.32 Perhitungan antara variabel (x) etos kerja dengan variabel (y) prestasi kerja pegawai untuk analisis korelasi product moment
- Tabel 4.33 Interpretasi koefisien korelasi

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur organisasi

Gambar 4.1 Grafik garis linier sederhana etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas lingkungan hidup kota binjai



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Surat Pernyataan
- Lampiran 2. Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3. Pengesahan
- Lampiran 4. R tabel
- Lampiran 5. T tabel
- Lampiran 6. Kuesioner (Angket)
- Lampiran 7. SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 8. SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran 9. SK-3 Permohonan Seminar Proposal
- Lampiran 10. SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 11. SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12. SK-10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi
- Lampiran 13. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 14. Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran 15. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 16. Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 17. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dunia berkembang semakin pesat dan negara yang tertinggal untuk berkompetisi dalam perubahan global cenderung hanya menjadi negara yang konsumtif, yang bergantung pada negara lain. Negara-negara yang tertinggal dalam persaingan adalah negara-negara yang memiliki daya saing rendah, terutama daya saing sumber daya manusianya. Daya saing sumber daya manusia yang buruk disebabkan oleh etos kerja dari masyarakat yang buruk. Etos kerja sumber daya manusia dalam level individual perusahaan disebut sebagai etos kerja pegawai. Perusahaan yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah perusahaan yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif. Etos kerja pegawai yang tinggi tersebut akan mendorong perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih pendek. Pegawai-pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan perusahaan untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah daerah yaitu dengan adanya pengembangan serta pemberdayaan aparatur agar lebih profesional, responsif dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal wajib yang harus

dimiliki bagi setiap aparatur penyelenggaraan pemerintahan. Terdapatnya sumber daya manusia yang berkompeten tentunya memiliki pengaruh yang cukup besar dalam rangka mendukung peningkatan prestasi pegawainya.

Bagi suatu organisasi, prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Membahas prestasi kerja maka tidak lepas dari faktor-faktor yang menunjang prestasi tersebut. Diantaranya yaitu etos kerja pegawai karena merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja seorang pegawai.

Dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 pasal 14 ayat 1 dijelaskan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kota/kabupaten merupakan urusan yang berskala kota/kota meliputi:

1. Perencanaan dan pengendalian pembangunan
2. Perencanaan, pemanfaatan dan pengawasan tata ruang
3. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
4. Penyediaan sarana dan prasarana umum
5. Penanganan bidang kesehatan
6. Penyelenggaraan pendidikan
7. Penanggulangan masalah sosial
8. Pelayanan bidang ketenagakerjaan
9. Fasilitas pengembangan koperasi, usaha kecil, dan menengah
10. Lingkungan hidup, pertanahan, kependudukan dan catatan sipil

11. Pelayanan administrasi umum pemerintahan, penanaman modal
12. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya dan urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Keberadaan Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai sebagai Lembaga Pemerintahan wajib melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yaitu sebagai Pembina, Pengayom dan pemerhati masalah-masalah Lingkungan Hidup. Kewenangan Dinas Lingkungan Hidup kota Binjai dibentuk untuk mengatur rumah tangga organisasi serta melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Bupati. Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan tenaga kerja/karyawan mempunyai kinerja yang tinggi.

Terciptanya etos kerja yang baik apabila setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan visi dan misi organisasi. Karena itu setiap pegawai dituntut memiliki komitmen tersebut agar kinerja organisasi pemerintah yang dalam melaksanakan tanggungjawabnya yaitu melindungi, melayani, dan mengatur masyarakat, dapat optimal.

Etos kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan potensi diri, kurangnya kerja sama antar pegawai, kurangnya mengoptimalkan waktu yang diberikan, kurangnya keramah tamahan, kurangnya disiplin dalam bekerja, dan lain-lain. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui mengetahui **“PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup kota Binjai? “.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat etos kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **a. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan etos kerja, dan prestasi kerja pegawai. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

**b. Secara Fraktis**

## a) Bagi Peneliti

1. Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial Politik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya menyangkut prestasi pegawai. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan/Pemerintahan.

## b) Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Dinas Lingkungan Hidup kota Binjai dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan prestasi pegawai.

## c) Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah instansi pemerintah agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberi kontribusi yang maksimal bagi instansi pemerintah.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini sebagai pendahulunya dimana penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : URAIAN TEORI**

Pada bab ini berisikan teori-teori yang berhubungan dengan objek yang akan dibahas.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang deskripsi jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi, lokasi penelitian metodologi serta analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat tentang analisis data yang menguraikan pengujian data, pembahasan atau analisis data, dan pengujianHipotesis.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan Saran-saran yang diteliti.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1. Etos Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang dapat dipahami sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan terhadap sesuatu. Sikap tersebut tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok, bahkan oleh masyarakat secara luas. Etos terbentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini. Melalui istilah etos, dikenal etika dan etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral) sehingga dalam istilah etos tersebut terdapat gairah atau semangat yang kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara lebih optimal, lebih baik, bahkan berupaya untuk mencapai kinerja optimal.

Etos sering dipahami sebagai sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati dari individu ataupun masyarakat. Etos berkaitan dengan dalam lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana manusia. Etos memberikan warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan, apakah pekerjaan itu baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan.

Menurut Donni Juni Priansa (2017) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja



sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga memengaruhi perilaku kerjanya di perusahaan.

Anoraga (2009) menyatakan bahwa etos kerja merupakan pandangan dan sikap sesuatu bangsa atau umat terhadap kerja. Apabila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, etos kerjanya cenderung tinggi. Sebaliknya, jika sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, etos kerja akan rendah.

Menurut Moeheriono (2014) etos kerja sebenarnya adalah istilah populer untuk semangat kerja atau selera bekerja, kita tahu bagaimana membedakan antara berselera makan dan tidak berselera makan?, orang dan organisasi punya etos kerja tentunya menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi, berprestasi yang tidak ada matinya, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Sementara itu, jika perusahaan dengan etos kerja rendah dapat segera terlihat dari adanya kesulitan kolaborasi, menebar gosip, tidak ada koordinasi, serta tidak adanya inovasi.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan etos kerja merupakan sikap atau perilaku individu yang memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi manusia, etos kerjanya cenderung tinggi. Sebaliknya, jika sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai suatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja akan rendah. Etos kerja juga berkaitan dengan potensi dan kondisi

manusia dengan menghadapi atau melakukan interaksi dengan lingkungan tersebut.

### **2.1.2. Fungsi Etos Kerja**

Etos kerja memiliki fungsi yang sangat penting, baik untuk individu pegawai maupun untuk perusahaan tempatnya bekerja. Sejumlah fungsi penting dari etos kerja bagi individu pegawai adalah sebagai berikut:

1) **Menunjang kepribadian**

Etos kerja yang positif yang dimiliki oleh pegawai dapat menunjang pengembangan kepribadian yang positif dari pegawai. Kepribadian positif yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu modal penting bagi pegawai agar mampu tumbuh dan berkembang sesuai dinamika perusahaan serta mampu menjadi bagian penting dari eksistensi perusahaan.

2) **Menunjang profesionalisme**

Etos kerja menunjang profesionalisme pegawai. Para pegawai yang memiliki etos kerja yang positif pada dasarnya merupakan pribadi-pribadi yang memiliki kemampuan profesional yang tinggi karena sesungguhnya etos kerja yang dimiliki merupakan cerminan dari profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai dikatakan profesional ketika ia memiliki etos kerja yang tinggi.

3) **Menunjang karier**

Etos kerja positif mampu menunjang karier pegawai. Karena pegawai yang memiliki etos kerja positif pasti akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi

perusahaan, sehingga ketika dinilai maka pegawai yang bersangkutan layak memperoleh atau mendapatkan jenjang karier terbaik. Banyak pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat meraih karier terbaik di tempat bekerjanya.

4) Menunjang pergaulan

Para pegawai yang memiliki etos kerja yang baik memiliki kemampuan yang tinggi untuk bersosialisasi dan bergaul, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan berbagai lapisan masyarakat lainnya. Etos kerja yang dimiliki oleh pegawai akan mudah diterima, bahkan disukai oleh orang lain.

5) Menunjang kepemimpinan

Setiap diri adalah pemimpin. Pada level perusahaan, setiap pegawai sejatinya merupakan seseorang pemimpin, terutama ketika ia memiliki rekan kerja, anak buah, serta tanggung jawab pekerjaan. Etos kerja positif yang dimiliki oleh pegawai pada dasarnya mampu membangun spirit kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Sejumlah fungsi penting dari etos kerja bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1) Menunjang kinerja perusahaan

Etos kerja positif yang dimiliki oleh pegawai akan membawa pegawai tersebut pada pencapaian kinerja terbaiknya. Kinerja tersebut akan berkontribusi positif bagi peningkatan kinerja perusahaan.

2) Mendorong lahirnya pegawai berbakat

Pegawai-pegawai berbakat pada dasarnya tercermin dari etos kerja yang dimilikinya. Pada umumnya, pegawai-pegawai yang berbakat merupakan pegawai-pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi.

3) Menunjang efektivitas perusahaan

Etos kerja yang baik akan menunjang efektivitas perusahaan karena perusahaan akan mampu mencapai visi yang ditetapkan sekaligus mewujudkan berbagai rencana kerja yang telah disusun sebelumnya. Ini dimungkinkan karena etos kerja yang tinggi akan mendorong pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi pula sehingga ia akan berusaha sekeras mungkin untuk menyelesaikan tanggung jawabnya di perusahaan.

4) Menunjang efisiensi perusahaan

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan pegawai yang fokus terhadap pekerjaannya sehingga ia merupakan pribadi yang mampu menyelesaikan tanggung jawabnya, bahkan ia mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih dahulu dari pegawai lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan biaya yang ditanggung oleh perusahaan untuk pegawai menjadi semakin efisien.

5) Membangun organisasi pembelajar

Etos kerja yang dimiliki oleh pegawai pada dasarnya mampu membangun organisasi pembelajar. Adapun perusahaan yang mampu melakukan pembaharuan dan beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan strategis yang ada di sekitarnya. Organisasi pembelajar salah satu tema sentral

dan merupakan salah satu kajian yang penting bagi perusahaan pada era perusahaan yang sangat cepat.

### 2.1.3. Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja pegawai yang baik memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja. Karakteristik tersebut disajikan dalam tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**

#### **Karakteristik Etos Kerja**

No.	Karakteristik	Penjelasan
1.	Jiwa Kepemimpinan	Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah mereka yang mampu menjadi <i>leader</i> bagi dirinya, bagi rekan kerja, bahkan bagi perusahaan tempat ia bernaung. Keterampilan memimpin tersebut bukan hanya karena ia mampu mengembangkan dirinya sebagai seorang pemimpin, melainkan juga jiwa dari seluruh pengabdianya bagi perusahaan. Ia merupakan pribadi yang mampu diterima oleh banyak orang karena jiwa kepemimpinan yang dimilikinya.
2.	Manajemen Waktu	Manajemen waktu merupakan salah satu karakteristik pegawai yang memiliki etos kerja yang baik. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik senantiasa bekerja dengan manajemen waktu yang baik. Ia mampu mengatur ritme pekerjaan, mendahulukan hal-hal yang harus didahulukan, dan mengakhirkan hal-hal yang harus ada diakhirkan.

Bersambung

**Tabel 2.1 (Sambungan)**

3.	Pengembangan Relasi	Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik mampu melakukan pengembangan relasi yang berkelanjutan. Ia mampu menjadi figur dan representasi perusahaan secara konsisten, senantiasa menjaga kualitas pekerjaan dan citra perusahaan yang bernaungnya sehingga relasi dirinya dan relasi perusahaan akan terus berkembang dengan baik.
4.	Membantu Rekan Kerja	Pegawai yang mampu membantu rekan kerja dengan usaha yang paling baik merupakan salah satu karakteristik bahwa ia memiliki etos kerja yang baik. Ia merupakan “ <i>team player</i> ”, yang mampu bekerja dalam team yang terbaik dan mampu berkontribusi paling baik juga bagi perusahaan.
5.	Pelayanan	Memberi pelayanan terbaik merupakan salah satu ciri bahwa ia merupakan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi. Ia mampu memberikan apa yang seharusnya diberikan, ia mampu memenuhi apa yang diharapkan orang lain. Ia sangat peduli untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Ia merupakan pribadi yang bisa beristirahat dengan tenang ketika pekerjaannya dalam melayani telah usai.

Bersambung

**Tabel 2.1 (Sambungan)**

6.	Tanggung Jawab dan Dapat Diandalkan	Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi memiliki karakter yang bertanggung jawab dan dapat diandalkan. Ia merupakan pribadi yang dapat diserahkan tugas dan mempertanggungjawabkan tugasnya dengan baik kepada pimpinan ataupun perusahaan. Ia pun merupakan sosok yang dapat diandalkan. Pegawai harus dapat diandalkan, bahwa ia harus mampu memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya.
7.	Jiwa Kewirausahaan	Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi memiliki jiwa kewirausahaan yang kuat. Ia memiliki kemampuan dalam berinisiatif, mengambil resiko, serta memutuskan hal-hal yang seharusnya diputuskan dengan baik.
8.	Inisiatif	Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk dalam lingkungan pekerjaan yang ada di perusahaan. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, berdedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

Bersambung

**Tabel 2.1 (Sambungan)**

9.	Inovasi	Inovasi merupakan karakteristik yang berkaitan dengan kemampuan untuk menghasilkan inovasi atau cara-cara baru atau sudut pandangan baru tentang suatu hal. Ia merupakan pribadi yang tidak nyaman akan keamanan dan senantiasa berfikir untuk menghasilkan sesuatu yang baru.
10.	Kemandirian	Karakteristik ini memberikan ciri khas bahwa pegawai dengan etos kerja yang tinggi merupakan pribadi yang mandiri, yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik walaupun ia bekerja sendirian.
11.	Pembelajar	Karakteristik ini memberikan ciri khas bahwa pegawai dengan etos kerja yang tinggi merupakan pribadi yang senantiasa belajar serta beradaptasi atas segala perubahan yang ada di sekelilingnya. Ia mampu mengambil hikmah dengan baik atas pengalaman yang telah diperolehnya.
12.	Haus Pengetahuan	Pegawai dengan etos kerja yang tinggi merupakan pribadi yang haus akan penerahuan, ia merupakan individu yang selalu ingin tahu dan menjadi tahu karena aktif dalam memperoleh pengetahuan.
13.	Berfikir Positif	Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik senantiasa mampu berpikir secara positif sekaligus memiliki makna yang mendalam mengenai filosofi dari berfikir yang positif.
14.	Kecerdasan Spiritual	Kecerdasan spiritual merupakan salah satu karakteristik paling menonjol dari etos kerja. Pegawai yang memiliki spiritualitas tinggi merupakan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi.



#### 2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja disajikan dalam Tabel 2.2.

**Tabel 2.2**

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

No.	Faktor	Penjelasan
<b>Internal</b>		
1.	Agama	Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai selalu diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, jika ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengonfirmasikan adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.
2.	Pendidikan	Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

Bersambung

**Tabel 2.2 (Sambungan)**

3.	Motivasi	Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.
4.	Usia	Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.
5.	Jenis Kelamin	Jenis kelamin sering diidentikkan dengan etos kerja. Beberapa pakar memublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di perusahaan dibandingkan dengan laki-laki.
<b>Eksternal</b>		
1.	Budaya	Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa juga tidak memiliki etos kerja.

Bersambung

**Tabel 2.2 (Sambungan)**

2.	Sosial Politik	Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh adanya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
3.	Kondisi Lingkungan (Geografis)	Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung memengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha usaha untuk mengelola dan mengambil manfaat, bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari kehidupan di lingkungan tersebut.
4.	Struktur Ekonomi	Tinggi-rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.
5.	Tingkat Kesejahteraan	Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat memengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.
6.	Perkembangan Bangsa Lain	Berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melakukan <i>benchmarking</i> terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat..

### 2.1.5. Indikator Etos Kerja

Ada sejumlah indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur etos kerja seseorang, yaitu:

- 1) *Internal locus control*, artinya percaya bahwa nasib seseorang ditentukan oleh dirinya sendiri. Kebalikannya adalah *external locus control*, yaitu nasib seseorang ditentukan oleh faktor-faktor di luar diri sendiri: misalnya nasib orang lain, jabatan, dan sebagainya. Orang yang etos kerjanya tinggi berprinsip *internal locus control*. Kesuksesan dan kegagalannya ditentukan oleh dirinya sendiri. Orang yang etos kerjanya rendah berprinsip *external locus control*. Kesuksesan dan kegagalannya ditentukan oleh orang lain atau faktor-faktor di luar dirinya.
- 2) Kerja sebagai cara untuk mencapai kebahagiaan hidup, orang yang beretos kerja tinggi mempunyai kepercayaan tinggi bahwa bekerja merupakan suatu cara untuk mencapai kebahagiaan hidup. Jika ingin memperoleh hidup yang cukup dan bahagia, seseorang harus bekerja, sedangkan kesengsaraan dan kemiskinan merupakan hasil dari kemalasan kerja.
- 3) Komitmen terhadap pekerjaan, etos kerja memiliki keterikatan dengan komitmen terhadap pekerjaan. Orang yang beretos kerja tinggi memiliki komitmen yang juga tinggi terhadap pekerjaan. Ia merasa bertanggung jawab dan berupaya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ia mau melaksanakan kerja lembur sering tanpa uang lembur.
- 4) Kerja keras merupakan sumber kesuksesan, orang yang mempunyai etos kerja berpendapat bahwa kerja merupakan sumber kesuksesan dan kemalasan

merupakan sumber kegagalan mencapai sesuatu. Misalnya kerja keras merupakan sumber kekayaan dan malas bekerja merupakan sumber kemiskinan.

- 5) Bekerja merupakan investasi, orang yang beretos kerja menganggap bekerja merupakan suatu investasi yang akan menghasilkan *return on investment* (ROI). Ia berpendapat bahwa semakin keras ia bekerja, semakin tinggi ROI yang akan didapatkannya.
- 6) Manajemen waktu, orang yang beretos kerja mengelola waktunya dengan baik karena memegang prinsip bahwa waktu adalah uang. Ia akan dapat membagi dan menjalankan jadwalnya secara proporsional, sehingga tidak merugikan dirinya sendiri dalam kaitannya untuk berkerja, bersantai, beristirahat, maupun bersosialisasi dengan orang lain.
- 7) Ambisi untuk berprestasi dan maju, orang yang beretos kerja sangat ambisius untuk berprestasi dan mencapai kemajuan. Ia melaksanakan pekerjaannya bukan sekadar melaksanakan aktivitas, tetapi ingin menghasilkan suatu kinerja dengan prestasi tinggi. Ia berupaya melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang lebih baik dan efisien.
- 8) Disiplin dalam bekerja, disiplin tinggi dalam bekerja merupakan ciri orang yang beretos kerja tinggi. Ia ingin efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, ia disiplin dalam melaksanakan peraturan dan prosedur kerja, disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam mempergunakan sumber-sumber pekerjaan.

- 9) Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan menghindari konflik interes, Kejujuran dan konflik interes merupakan salah satu masalah penting di lingkungan kerja. Jika interes pribadi lebih besar atau kuat daripada interes organisasi, maka akan terjadi konflik interes. Karyawan yang beretos kerja tinggi jujur dalam melaksanakan tugas dan menghindari konflik interes.
- 10) Kepercayaan bahwa kerja memberikan kontribusi kepada moral individu serta kesejahteraan dan keadilan, orang yang bekerja dan berupaya melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka pikiran, tenaga, dan waktunya akan sepenuhnya dicurahkan untuk pekerjaannya. Orang yang mengabdikan hidupnya untuk pekerjaannya mempunyai moral pribadi yang baik. Ia juga berupaya meningkatkan produktivitasnya yang kemydian dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan keadilan sosial.

#### **2.1.6. Elemen Etos Kerja**

Setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas, seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab, dan sebagainya. Perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, dan produktif. Berdasarkan ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat saat ini, Sinamo dalam Donni Juni Priansa (2017) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama.

Keempat pilar tersebut bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan pada semua tingkatan. Keempat elemen

itu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebut sebagai *Catur Dharma Mahardika* (bahasa Sanskerta), yang artinya Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

- 1) Mencetak prestasi dengan motivasi superior;
- 2) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner;
- 3) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif;
- 4) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma tersebut dirumuskan menjadi delapan elemen etos kerja berikut:

- 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 kreativitas.
- 7) Kerja adalah kehormatan, bekerja unggul penuh ketekunan.
- 8) Kerja adalah pelayanan, bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

#### **2.1.7. Strategi Menumbuhkan Etos Kerja**

Berbagai macam strategi yang dapat diterapkan dalam mengembangkan etos kerja yang baik antara lain melalui berikut ini:

- 1) Penumbuhan sikap kerja yang optimis

Menumbuhkan sikap kerja yang optimis, yang diiringi dengan keyakinan diri dan semangat pantang menyerah dalam mengarungi bahtera pekerjaan merupakan salah satu modal mendasar dari etos kerja yang baik.

2) Menjadi pribadi yang menampilkan diri sendiri

Menampilkan kemampuan diri sendiri apa adanya sekaligus berusaha meningkatkan kompetensinya secara berkesinambungan sehingga konsep menjadi diri sendiri bermakna bahwa ia merupakan pribadi mandiri yang terus meningkatkan kompetensi dan kapabilitasnya dalam mengemban pekerjaan yang ada di perusahaan.

3) Keberanian untuk memulai dan berubah

Strategi ini menekankan bahwa etos kerja yang baik dimulai dari adanya keberanian untuk memulai dan berubah, yang merupakan hasil perenungan atau penilaian atas apa yang ada dan telah dilakukan oleh pegawai bagi perusahaan.

4) Fokus kerja dan manajemen waktu

Fokus kerja dan manajemen waktu merupakan dua sisi mata uang yang tidak terpisahkan satu dengan yang lainnya. Pegawai yang mampu fokus untuk mengemban pekerjaannya dengan baik serta mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik disertai dengan manajemen waktu yang efektif dan efisien merupakan pegawai dengan etos kerja yang baik.

5) Bekerja adalah ibadah

Dengan mengembangkan keyakinan dan sikap bahwa bekerja merupakan ibadah, pegawai akan senantiasa meningkatkan komitmen dan



kompetensinya, untuk menjadi bagian terpenting dari perusahaan dengan mengembangkan kompetensinya, serta mampu untuk berkontribusi terbaik bagi keberadaan dan keberlangsungan perusahaan.

## **2.2. Prestasi Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Hasibuan dalam Mila Badriyah dan Afifuddin (2015), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun menurut Moh. As'ud dalam Mila Badriyah dan Afifuddin (2015), prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2009), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue dalam Edy Sutrisno (2009), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Burhanuddi Yusuf dan M. Nur Rianto Al Arif (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerja dalam melaksanakan aktivitas kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang mengaku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2007), ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

#### **1) Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh

karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

## 3) Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Steers dalam Edy Sutrisno (2009), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rui dalam Edy Sutrisno (2009), mengemukakan adanya

dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Role/task perception, segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, dan Keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilaksanakan.

- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari beberapa faktor di atas dapat disimpulkan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan, motivasi, situasi, sifat personal, perilaku individu, kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan agar dapat menciptakan hasil kerja yang baik dan berkualitas terhadap pegawai maupun organisasi tersebut.

### **2.2.3. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

- 2) Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- 3) Jangka waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas kerja.
- 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Dari beberapa indikator prestasi di atas dapat disimpulkan prestasi kerja dapat diukur dengan adanya kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, efektivitas biaya. Dengan adanya indikator tersebut dapat mempermudah mengukur kemampuan pegawai dalam mencapai prestasi dalam bekerja.

#### **2.2.4. Cara Mengukur Prestasi Kerja**

Menurut Flippo (2012) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- 1) Mutu kerja: berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja: berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan: berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- 4) Sikap: merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mila Badriah dan Afifuddin (2015) cara mengukur prestasi kerja mempunyai dua metode, yaitu:

1) Metode penilaian berorientasi masa lalu

Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal prestasi kerja yang telah dilakukan, telah terjadi, dan sampai batas tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah prestasi kerja masa lalu tidak dapat diubah. Akan tetapi, dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan mendapatkan bahan masukan mengenai upaya untuk memperbaiki prestasi kerja mereka. Teknik penilaian tersebut mencakup: (1) *rating scale*; (2) *checklist*; (3) metode peristiwa kritis; (4) *field review method*; (5) tes dan observasi prestasi kerja; (6) metode evaluasi kelompok.

2) Metode penilaian berorientasi masa depan

Penilaian yang berorientasi masa depan dilakukan melalui penilaian potensi karyawan untuk menentukan prestasi kerja pada waktu yang akan datang atau penetapan sasaran prestasi kerja pada masa mendatang. Metode yang digunakan terdiri atas: (1) penilaian diri; (2) penilaian psikologis; (3) pendekatan *management by objective*.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan cara untuk mengukur prestasi kerja yaitu dengan adanya mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap. Cara mengukur prestasi kerja juga dapat diketahui dengan metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan.

### **2.2.5. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Badriyah dan Afifuddin (2015) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi kerja adalah:

- 1) Perbaikan prestasi kerja. Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para karyawan.
- 2) Penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan penempatan. Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer, dan penurunan pangkat.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan. Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan dan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir. Untuk meyakinkan umpan balik bagi seorang karyawan, maka karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.
- 6) Penyimpanan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 7) Ketidak-akuratan informasional. Prestasi kerja yang buruk menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya



manusia, atau komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya, keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

- 8) Kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang buruk merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosis kesalahan tersebut.
- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal. Prestasi juga dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

### **2.3. Hubungan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Hubungan etos kerja dengan prestasi kerja pegawai yaitu terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja pegawai ketika dapat menjalankan peran berdasarkan kompetensi masing-masing. Hubungan ini sebagaimana dikemukakan oleh Moeheriono (2014) etos kerja sebenarnya adalah istilah populer untuk menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi, berprestasi yang tidak ada matinya, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Sementara itu, jika perusahaan dengan etos kerja rendah dapat segera terlihat dari adanya kesulitan kolaborasi, menebar gosip, tidak ada koordinasi, serta tidak adanya inovasi. Dengan begitu dapat diketahui prestasi kerja pegawai sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada

pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya.

Bagi suatu organisasi, prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Membahas prestasi kerja maka tidak lepas dari faktor-faktor yang menunjang prestasi tersebut. Diantaranya yaitu etos kerja pegawai karena merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja seorang pegawai.

## **2.4. Anggapan Dasar dan Hipotesis**

### **2.4.1. Anggapan Dasar**

Menurut Arikunto (2002) memberikan pengertian bahwa setelah penelitian menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini penelitian harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut iyalah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah “Etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai”

### 2.4.2. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, setelah menetapkan anggaran dasar dengan demikian kebenaran dari teori ini masih perlu diuji (Arikunto 2006).

Menurut Sugiyono (2010) Sementara karena jawaban yang diberikan harus berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis adalah jawaban sementara yang terkumpul melalui data – data penelitian, sampai terbukti kebenarannya.

Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

(Ha) : Ada Pengaruh antara Etos Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

(Ho) : Tidak ada Pengaruh Antara Etos Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Saat menentukan penelitian, terlebih dahulu diketahui jenis penelitian yang digunakan, untuk mengetahui gambaran yang jelas di dalam penelitian serta memahami makna yang sebenarnya dari jenis penelitian tersebut, sehingga memudahkan untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisis data.

Metode deskripsi adalah prosedur pemecah masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment yang dimana untuk mengetahui korelasi antara variabel (X) etos kerja dengan variabel (Y) terhadap prestasi kerja pegawai dalam rangka membuktikan kebenaran hipotesis.

#### **3.2. Definisi Konsep**

Etos kerja adalah suatu seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga memengaruhi perilaku kerjanya dalam perusahaan. Menurut Mochtar Buchari dalam Donni Juni Priansa (2017) menyatakan bahwa etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, pandangan

terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, golongan, atau suatu bangsa. Melalui etos kerja yang baik, pekerjaan yang diemban akan dilaksanakan dengan lancar dan sukses sesuai dengan yang diinginkan.

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2009), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

### **3.3. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah batasan tentang tujuan konsep yang telah diklasifikasikan kedalam bentuk variabel yang akan diteliti. Selain itu definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran suatu variabel. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.3.1. Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas yaitu etos kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang dalam kehidupan, yang berkaitan dengan potensi dan kondisi seseorang dalam menghadapi atau melakukan interaksi dengan lingkungan. Indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur etos kerja seseorang, yaitu:

- 1) *Internal Locus Control*
- 2) Komitmen terhadap pekerjaan

- 3) Ambisi untuk maju
- 4) Disiplin dalam bekerja

### **3.3.2. Variabel Terikat (Y)**

Variabel terikat yaitu prestasi kerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang mendapatkan penghargaan.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja, yaitu:

- 1) kualitas kerja
- 2) kuantitas kerja
- 3) jangka waktu
- 4) efektivitas biaya.

## **3.4. Populasi dan Sampel**

### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan bentuk benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yang berjumlah sebanyak 128 orang.

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2002) penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu apabila subjek kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah 30% atau lebih dari jumlah populasi maka peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang.

### 3.4.3. Penetapan Responden

Adapun jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini di jelaskan dalam bentuk tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

#### **Penetapan Responden**

<b>No.</b>	<b>Golongan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Responden</b>	<b>Orang</b>
<b>1.</b>	Golongan IV	5	30%	1
<b>2.</b>	Golongan III	38	30%	11
<b>3.</b>	Golongan II	42	30%	13
<b>4.</b>	Golongan I	43	30%	13
<b>Jumlah</b>		<b>128</b>	<b>30%</b>	<b>38</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2019

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Data primer yaitu pengumpulan data yang diperoleh dan melalui kegiatan langsung ke lokasi penelitian guna mendapatkan data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Kegiatan yang dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner (angket). Observasi yaitu sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari penjelasan di atas responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan, yang menggunakan skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila responden menjawab pilihan (a), diberi nilai 3

Apabila responden menjawab pilihan (b), diberi nilai 2

Apabila responden menjawab pilihan (c), diberi nilai 1

2. Data sekunder yaitu pengumpulan data yang diperoleh literature-literature yang mempunyai relevansi langsung dan masalah yang akan diteliti. Data sekunder diataranya adalah dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik tertulis,



gambar maupun elektronik. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis (diurai), dibandingkan dan dipadukan (sintesis) membentuk suatu hasil kajian yang sistematis, padat dan utuh.

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui korelasi antar variabel (X) pemberian insentif dengan variabel (Y) produktivitas kerja dalam rangka membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment dari karl pearsons yang di kutip Sugiyono (2010) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar

kecilnya hubungan variabel x dan y

n = jumlah responden

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Interpretasi angka korelasi product moment menurut Sugiyono sebagai berikut :

0 – 0,199 : korelasi sangat lemah

0,20 – 0,399 : korelasi lemah

0,40 – 0,599 : korelasi sedang

0,60 – 0,799 : korelasi kuat

0,80 – 1,000 : korelasi kuat sekali

### 3.6.2. Uji Signifikan

Menurut Sugiyono (2010) untuk menghitung signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji ‘t’ dengan rumus :

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

Keterangan :

t = hubungan antara variabel

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

### 3.6.3. Uji Determinasi

Menurut Sugiyono (2010) untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu :

Dengan rumus :

$$D = (r_{xy}) \times 100\%$$

Keterangan :

D = determinasi

Rxy = koefisien korelasi antara variabel (x) dengan variabel (y)

### 3.6.4. Uji Regresi Linear

Menurut Sugiyono (2010) untuk memprediksikan seberapa jauh koefesien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier, dengan rumus :

$Y = a + bx$  dimana :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

### 3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dan waktu penelitian dari bulan Januari sampai Maret 2019.

### 3.8. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

#### 3.8.1. Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai adalah SKPD yang membantu tugas Walikota Binjai dalam menyelenggarakan urusan pemerintah bidang lingkungan hidup, kebersihan, pengangkutan persampahan, ruang terbuka hijau, hutan kota dan pengendalian dampak lingkungan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai dan Peraturan Walikota Binjai Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Binjai Tahun 2016.

### 3.8.2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

#### a. Visi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan *Good Governance*, mendorong Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai untuk mempersiapkan diri agar tetap eksis dan mengupayakan perubahan kearah perbaikan jangka panjang.

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan tentang kemana Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai akan diarahkan dan apa yang akan dicapai. Karena Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai merupakan bagian dari Pemko Binjai, maka visinya juga sejalan dengan visi Pemerintah Kota Binjai. Visi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai :

**“TERWUJUDNYA KOTA BERSIH, NYAMAN DAN RAMAH  
LINGKUNGAN”**

Kata Kunci dari VISI di atas, adalah sebagai berikut :

- Bersih mengandung makna menjadikan Kota Binjai bebas sampah, sehingga terhindar dari banjir dan sumber penyakit.
- Nyaman Mengandung makna dengan membuat Kota Binjai Menjadi bersih sejuk sehingga menimbulkan kenyamanan.
- Ramah Lingkungan Mengandung arti bahwa Pembangunan ke depan diarahkan kepada Pemanfaatan sumber daya alam dengan baik dan benar.

## **b. Misi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**

Dalam mewujudkan Visi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai diperlukan perumusan bagaimana usaha organisasi mencapainya. Misi merupakan suatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil sesuai dengan visi yang ditetapkan.

Dengan adanya Misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dapat mengenal, mengetahui perandan program-program serta hasil yang akan diperoleh di masa yang akan datang.

Misi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai adalah :

- Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kota Binjai  
Mengandung makna dengan melaksanakan pengelolaan kebersihan dan pertamanan secara operasional, maka kualitas lingkungan akan meningkat.
- Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pelaksanaan Pengelolaan Kualitas lingkungan hidup dan Pengelolaan Kebersihan. Mengandung Makna menggugah peran serta masyarakat mengenai Lingkungan Hidup penataan tempat tinggal.
- Mengembangkan pemanfaatan Sumber daya alam (SDA) dan perinsip Ramah Lingkungan.
- Mengembangkan dan Memanfaatkan Teknologi yang akrab dan ramah Lingkungan.
- Memberdayakan Hukum/Peraturan Lingkungan Hidup.

### **c. Tujuan Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari Misi dan merupakan sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan pada kurun waktu tertentu, yaitu dari 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan.

Karakteristik tujuan dapat diartikan, sebagai berikut :

1. Idealistik, yaitu mengandung nilai-nilai keseluruhan dan keinginan kuat untuk menjadi baik dan berhasil.
2. Jangkauan kedepan dicapai dalam waktu 5 tahun atau lebih sebagaimana ditetapkan oleh suatu organisasi.
3. Abstrak, yaitu belum dapat dilihat secara kuantitatif, karena pencapaiannya berlangsung secara berkesinambungan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai menetapkan tujuan sebagai berikut :

1. Misi Pertama, meningkatkan kualitas lingkungan Kota Binjai dengan tujuan yaitu:
  - Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.
  - Meningkatkan kontribusi penerimaan sector retribusi sampah.
2. Misi Kedua, meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap pelaksanaan pengelolaan kebersihan, pertamanan dengan tujuan yaitu :
  - Tumbuhnya sikap budaya bersih.
  - Mewujudkan masyarakat yang madani.

**d. Sasaran Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur dan dapat dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan, semester atau bulanan. Focus utama sasaran adalah tindakan alokasi, distribusi dan pemanfaatan sumber daya yang mengarah pada hasil nyata.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai menetapkan sasaran sebagai berikut :

1. Tujuan Pertama, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dengan sasaran sebagai berikut :
  - Meningkatkan sarana dan prasarana pengelolaan Lingkungan dan TPA.
  - Meningkatkan keindahan kota.
  - Meningkatkan kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil dan tenaga kerja harian.
  - Terselenggaranya tertib administrasi yang baik.
2. Tujuan Kedua, meningkatkan kontribusi penerimaan sector retribusi sampah dengan sasaran sebagai berikut :
  - Memperluas daerah pelayanan pengelolaan sampah dan kebersihan
  - Meningkatkan daerah pengutipan retribusi.
3. Tujuan Ketiga, terwujudnya sikap budaya bersih dengan sasaran sebagai berikut :
  - Tumbuh dan berkembangnya masyarakat yang peduli terhadap lingkungan.
4. Tujuan Keempat, terwujudnya masyarakat yang madani dengan sasaran sebagai berikut :

- Tumbuh dan berkembangnya sikap rasa memiliki masyarakat terhadap lingkungannya.

### **3.8.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**

Sesuai dengan Peraturan Walikota Binjai Nomor: 39 Tahun tanggal 18 Nopember 2016 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas lingkungan Hidup Kota Binjai adalah :

#### **a. Tugas Pokok**

Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai merupakan unsure pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan kebersihan dan Angkutan, Bidang Pengendalian dan Dampak lingkungan Hidup dan Pengelolaan Kualitas Lingkungan serta merumuskan perencanaan, program serta pembinaan masyarakat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **b. Fungsi**

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai mempunyai fungsi :

- a. Merupakan Unsur pelaksana urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup



- b. Menyelenggarakan urusan kebersihan, persampahan, dan huta Kota
- c. Melaksanakan tugas di bidang kebersihan yang meliputi pekerjaan pengelolaan kebersihan, persampahan, pertamanan kota.
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **3.8.4. Susunan Organisasi**

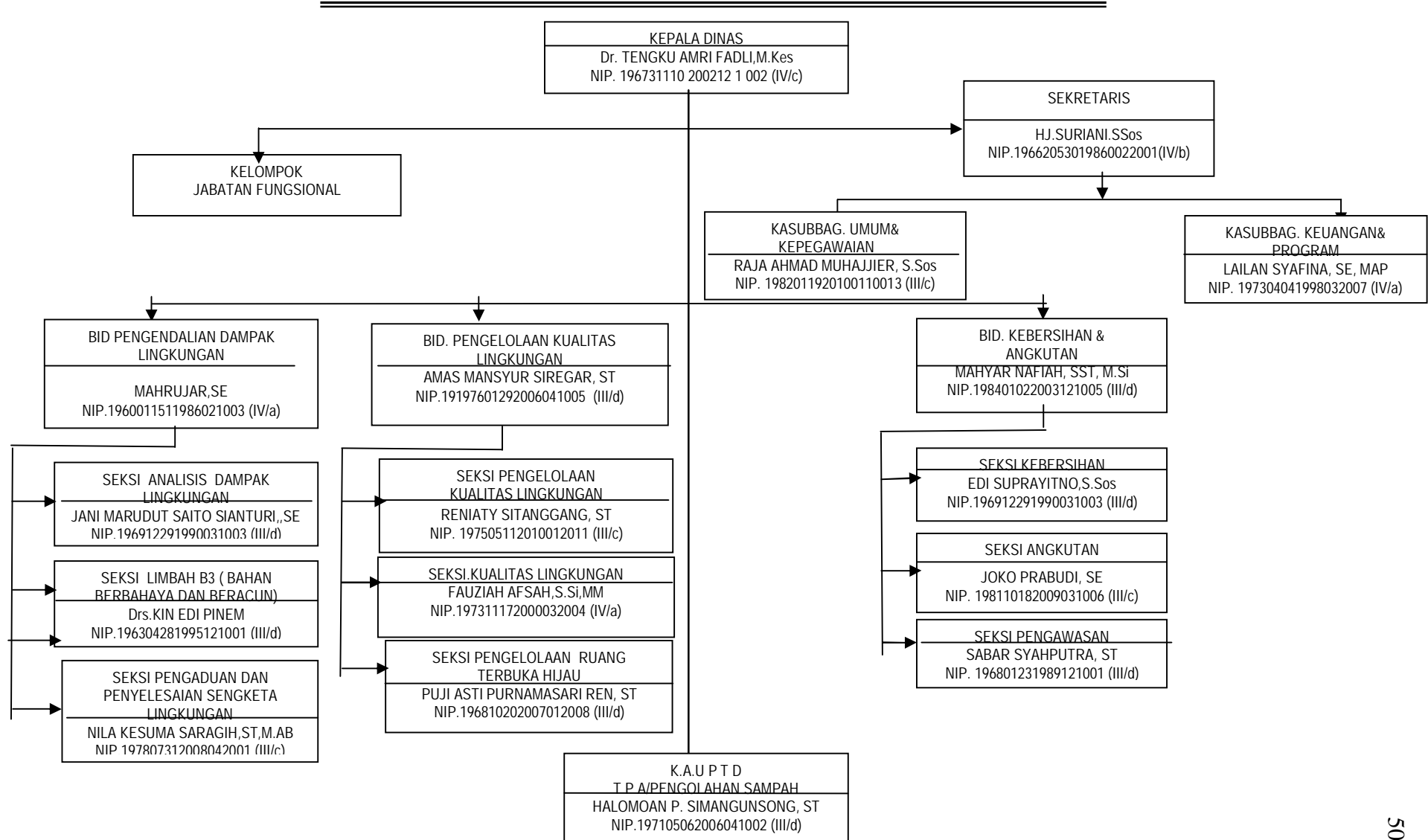
Berdasarkan Perda Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 Tanggal 28 Oktober 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai, susunan organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai terdiri dari:

- a. Kepala Dinas Lingkungan Hidup
- b. Sekretaris
- c. Kepala Bidang Kebersihan dan Angkutan
- d. Kepala Bidang pengendalian Dampak Lingkungan Hidup
- e. Kepala Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tempat Pembuangan Akhir (TPA)
- g. Kelompok Jabatan Fungsional
  - 1. Bagian Sekretariat terdiri atas :
    - 1. Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
    - 2. Kasubbag. Keuangan dan Program
  - 2. Bidang Kebersihan dan Angkutan terdiri dari :
    - 1. Ka. Seksi Kebersihan
    - 2. Ka. Seksi Angkutan

3. Ka. Seksi Pengawasan
3. Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan terdiri dari :
  1. Ka. Seksi Lingkungan
  2. Ka. Seksi Pengelolaan lingkungan
  3. Ka. Seksi Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau
4. Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan terdiri dari :
  1. Ka. Seksi Analisis Dampak Lingkungan Hidup
  2. Ka. Seksi Limbah B3 (Bahan Berbahaya Dan Beracun)
  3. Ka. Seksi Pengaduan Dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan
5. Bidang Kebersihan dan Angkutan
  1. Ka. Seksi Kebersihan
  2. Ka. Seksi Angkutan
  3. Ka. Seksi Pengawasan
6. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) –TPA pengolahan sampah yang langsung di bawah Kepala Dinas Lingkungan Kota Binjai.

**Gambar 3.1.**

**STRUKTUR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**



**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

Penelitian ini diperoleh dari lapangan maupun dari hasil penyebaran angket dan dianalisis berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (X) etos kerja dan variabel terikat (Y) prestasi kerja. Dari hasil angket yang disebarkan peneliti akan menganalisa secara satu per satu dengan cara mengelompokkan jawaban-jawaban responden secara keseluruhan untuk mendapatkan angka yang umum dan menyeluruh mengenai ke dua variabel tersebut. Responden dalam penelitian ini adalah meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (N)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1.</b>	Perempuan	17	44,7%
<b>2.</b>	Laki – Laki	21	55,3%
	<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 38 responden penelitian, 17 orang (44,7%) adalah perempuan dan 21 orang (55,3%) adalah laki-laki. Dengan demikian, mayoritas responden penelitian adalah laki-laki sebesar 21 orang (55,3%).

**Tabel 4.2****Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

<b>No.</b>	<b>Umur</b>	<b>Frekuensi (N)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1.</b>	30 – 39 tahun	13	34,2%
<b>2.</b>	40 – 49 tahun	20	52,6%
<b>3.</b>	>50 tahun	5	13,2%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Dari tabel di atas, sejumlah 38 responden penelitian terdiri dari 13 orang (34,2%) berumur antara 30 – 39 tahun, 20 orang (52,6%) berumur antara 40 – 49 tahun dan 5 orang (13,2%) berumur lebih dari 50 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden berumur 40 – 49 tahun yaitu sebanyak 20 orang (52,6%).

**Tabel 4.3****Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>No.</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (N)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1.</b>	SMP	12	31,6%
<b>2.</b>	SMA	13	34,2%
<b>3.</b>	D-III	3	7,9%
<b>4.</b>	S-1	8	21%
<b>5.</b>	S-2	2	5,3%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Keterangan dari tabel 4.3 yaitu responden penelitian sebanyak 38, 12 orang (31,6%) berpendidikan SMP, 13 orang (34,2%) berpendidikan SMA, 3 orang (7,9%) berpendidikan D-III, 8 orang (21%) berpendidikan S-1, dan 2 orang (5,3%) berpendidikan S-2. Dengan demikian, mayoritas responden berpendidikan SMA yaitu sebanyak 13 orang (34,2%).

**Tabel 4.4**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Dapat Mengendalikan Diri Saat Bekerja**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>1.</b>	Ya	31	81,6%
<b>2.</b>	Kadang – Kadang	7	18,4%
<b>3.</b>	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.1

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai dapat mengendalikan diri saat bekerja. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 31 orang (81,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 7 orang (18,4%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 81,6% pegawai sudah dapat mengendalikan diri saat bekerja.

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	30	79%
2.	Kadang – Kadang	7	18,4%
3.	Tidak	1	2,6%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.2

Dari tabel 4.5 di atas, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai menyukai pekerjaan yang diberikan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 30 orang (79%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 7 orang (18,4%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,6%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 79% pegawai menyukai pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Dapat Membedakan Hal Pribadi Dan Pekerjaan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	27	71,1%
2.	Kadang – Kadang	11	28,9%
3.	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.3

Dari tabel 4.6, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai dapat membedakan hal pribadi dan pekerjaan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 27 orang (71,1%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 11 orang (28,9%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 71,1% pegawai dapat membedakan hal pribadi dan pekerjaan.

**Tabel 4.7**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Memiliki Komitmen Dalam Bekerja**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>1.</b>	Ya	32	84,2%
<b>2.</b>	Kadang – Kadang	6	15,8%
<b>3.</b>	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.4

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai memiliki komitmen dalam bekerja. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 32 orang (84,2%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 6 orang (15,8%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 84,2% pegawai memiliki komitmen dalam bekerja.



**Tabel 4.8**  
**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Bekerja Sesuai Dengan**  
**Keinginan**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Ya	27	71,1%
2.	Kadang – Kadang	8	21%
3.	Tidak	3	7,9%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.5

Tabel 4.8 di atas, memperlihatkan bahwa jawaban responden tentang apakah pegawai bekerja sesuai dengan keinginan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 27 orang (71,1%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 8 orang (21%), dan yang menjawab tidak sebanyak 3 orang (7,9%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 71,1% pegawai bekerja sesuai dengan keinginan.

**Tabel 4.9**  
**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Bertanggung Jawab**  
**Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Ya	37	97,4%
2.	Kadang – Kadang	1	2,6%
3.	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.6

Dari tabel 4.9, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 37 orang (97,4%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 1 orang (2,6%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 97,4% pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4.10**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Berambisi Dalam Bekerja**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>1.</b>	Ya	16	42,1%
<b>2.</b>	Kadang – Kadang	18	47,4%
<b>3.</b>	Tidak	4	10,5%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.7

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai berambisi dalam bekerja. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 16 orang (42,1%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 18 orang (47,4%), dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang (10,5%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 47,4% pegawai terkadang berambisi dalam bekerja.

**Tabel 4.11**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Selalu Bersemangat  
Menyelesaikan Pekerjaan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	28	73,7%
2.	Kadang – Kadang	10	26,3%
3.	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.8

Tabel 4.11 di atas, memperlihatkan jawaban responden tentang apakah pegawai selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 28 orang (73,7%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 10 orang (26,3%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 73,7% pegawai selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.12**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Sudah Melaksanakan  
Pekerjaan Dengan Efektif dan Efisien**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	34	89,5%
2.	Kadang – Kadang	3	7,9%
3.	Tidak	1	2,6%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.9

Dari tabel 4.12, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai sudah melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 34 orang (89,5%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 3 orang (7,9%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,6%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 89,5% pegawai sudah melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

**Tabel 4.13**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Dapat Mentaati Segala Peraturan Perusahaan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>1.</b>	Ya	36	94,7%
<b>2.</b>	Kadang – Kadang	2	5,3%
<b>3.</b>	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.10

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai dapat mentaati segala peraturan perusahaan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 36 orang (94,7%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 2 orang (5,3%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 94,7% pegawai dapat mentaati segala peraturan perusahaan.

**Tabel 4.14**  
**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Sudah Melaksanakan**  
**Pekerjaan Sesuai Prosedur**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	37	97,4%
2.	Kadang – Kadang	1	2,6%
3.	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.11

Tabel 2.14 di atas, memperlihatkan jawaban responden tentang apakah pegawai sudah melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 37 orang (97,4%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 1 orang (2,6%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 97,4% pegawai sudah melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur.

**Tabel 4.15**  
**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Sudah Disiplin Dalam**  
**Mempergunakan Sumber – Sumber Pekerjaan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	36	94,7%
2.	Kadang – Kadang	2	5,3%
3.	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.12

Dari tabel 4.15, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai sudah disiplin dalam mempergunakan sumber-sumber pekerjaan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 36 orang (94,7%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 2 orang (5,3%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 94,7% pegawai sudah disiplin dalam mempergunakan sumber-sumber pekerjaan.

**Tabel 4.16**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Sudah Memberikan Hasil Yang Diharapkan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>1.</b>	Ya	28	73,7%
<b>2.</b>	Kadang – Kadang	9	23,7%
<b>3.</b>	Tidak	1	2,6%
	<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.13

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai sudah memberikan hasil yang diharapkan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 28 orang (73,7%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 9 orang (23,7%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,6%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 73,7% pegawai sudah memberikan hasil yang diharapkan.

**Tabel 4.17**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Sudah Bekerja Secara Teliti  
Dan Sesuai Prosedur**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	36	94,7%
2.	Kadang – Kadang	2	5,3%
3.	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.14

Tabel 2.17 di atas, memperlihatkan jawaban responden tentang apakah pegawai sudah bekerja secara teliti dan sesuai prosedur. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 36 orang (94,7%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 2 orang (5,3%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 94,7% pegawai sudah bekerja secara teliti dan sesuai prosedur.

**Tabel 4.18**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Proses Kerja Pegawai Sudah  
Maksimal**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	33	86,8%
2.	Kadang – Kadang	5	13,2%
3.	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.15

Dari tabel 4.18, diperoleh jawaban responden tentang apakah proses kerja pegawai sudah maksimal. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 33 orang (86,8%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 5 orang (13,2%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 86,8% pegawai memiliki proses kerja yang sudah maksimal.

**Tabel 4.19**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Sudah Memberikan Hasil Yang Memuaskan**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>1.</b>	Ya	25	65,8%
<b>2.</b>	Kadang – Kadang	12	31,6%
<b>3.</b>	Tidak	1	2,6%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.16

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai sudah memberikan hasil yang memuaskan. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 25 orang (65,8%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 12 orang (31,6%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,6%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 65,8% pegawai sudah memberikan hasil yang memuaskan.



**Tabel 4.20**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Mendapat Penghargaan Dari Hasil Kerja**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	2	5,3%
2.	Kadang – Kadang	19	50%
3.	Tidak	17	44,7%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.17

Tabel 4.20 di atas, memperlihatkan jawaban responden tentang apakah pegawai mendapat penghargaan dari hasil kerja. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 2 orang (5,3%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 19 orang (50%), dan yang menjawab tidak sebanyak 17 orang (44,7%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 50% pegawai terkadang mendapat penghargaan dari hasil kerja.

**Tabel 4.21**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Bekerja Di Luar Jam Kerja (Lembur) Dapat Memberikan Bonus Kepada Pegawai**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	23	60,5%
2.	Kadang – Kadang	14	36,9%
3.	Tidak	1	2,6%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.18

Dari tabel 4.21, diperoleh jawaban responden tentang apakah bekerja di luar jam kerja (lembur) dapat memberikan bonus kepada pegawai. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 23 orang (60,5%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 14 orang (36,9%), dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang (2,6%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 60,5% pegawai, bekerja di luar jam kerja (lembur) dapat memberikan bonus kepada pegawai.

**Tabel 4.22**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Waktu Yang Diberikan Sudah Cukup**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>1.</b>	Ya	28	73,7%
<b>2.</b>	Kadang – Kadang	6	15,8%
<b>3.</b>	Tidak	4	10,5%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.19

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang apakah waktu yang diberikan sudah cukup. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 28 orang (73,7%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 6 orang (15,8%), dan yang menjawab tidak sebanyak 4 orang (10,5%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 73,7% pegawai menyatakan waktu yang diberikan sudah cukup.

**Tabel 4.23**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan  
Selalu Tepat Waktu**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	31	81,6%
2.	Kadang – Kadang	7	18,4%
3.	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.20

Tabel 4.23 di atas, memperlihatkan jawaban responden tentang apakah pegawai menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 31 orang (81,6%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 8 orang (18,4%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban diatas menjelaskan bahwa sebanyak 81,6% pegawai menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu.

**Tabel 4.24**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Dapat Menyelesaikan  
Pekerjaan Dengan Batas Waktu Yang Ditentukan (Minim)**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	30	79%
2.	Kadang – Kadang	8	21%
3.	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.21

Dari tabel 4.24, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan (minim).Hal

ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 30 orang (79%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 8 orang (21%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban diatas menjelaskan bahwa sebanyak 79% pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan (minim).

**Tabel 4.25**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Pegawai Selalu Mempergunakan  
Peralatan Kantor Dengan Hemat dan Teliti Untuk Meminimalisir  
Pengeluaran Biaya Kantor**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Ya	30	79%
2.	Kadang – Kadang	8	21%
3.	Tidak	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.22

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh jawaban responden tentang apakah pegawai selalu mempergunakan peralatan kantor dengan hemat dan teliti untuk meminimalisir pengeluaran biaya kantor. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 30 orang (79%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 8 orang (21%), dan tidak terdapat yang menjawab tidak. Dengan demikian hasil dari jawaban diatas menjelaskan bahwa sebanyak 79% pegawai selalu mempergunakan peralatan kantor dengan hemat dan teliti untuk meminimalisir pengeluaran biaya kantor.

**Tabel 4.26**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Penggunaan Sumber Daya Organisasi  
Yang Berlebihan Dapat Menimbulkan Kerugian**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	31	81,5%
2.	Kadang – Kadang	5	13,2%
3.	Tidak	2	5,3%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.23

Tabel 4.26 di atas, memperlihatkan jawaban responden tentang apakah penggunaan sumber daya organisasi yang berlebihan dapat menimbulkan kerugian. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 31 orang (81,5%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 5 orang (13,2%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (5,3%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 81,5% pegawai menyatakan penggunaan sumber daya organisasi yang berlebihan dapat menimbulkan kerugian.

**Tabel 4.27**

**Jawaban Responden Tentang, Apakah Perincian Pengeluaran Dana Yang  
Tepat Dan Hemat Dapat Menekan Kerugian**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Ya	32	84,2%
2.	Kadang – Kadang	4	10,5%
3.	Tidak	2	5,3%
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2019 – No.24

Dari tabel 4.27, diperoleh jawaban responden tentang apakah perincian pengeluaran dana yang tepat dan hemat dapat menekan kerugian. Hal ini dijelaskan bahwa yang menjawab ya sebanyak 32 orang (84,2%), yang menjawab kadang – kadang sebanyak 94 orang (10,5%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (5,3%). Dengan demikian hasil dari jawaban di atas menjelaskan bahwa sebanyak 84,2% pegawai menyatakan perincian pengeluaran dana yang tepat dan hemat dapat menekan kerugian.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Uji Korelasi Product Moment

Untuk lebih jelasnya bagaimana pengaruh pelaksanaan prosedur kerja terhadap kualitas pelayanan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, maka berikut disajikan analisis hasil penelitian dalam bentuk tabulasi Product Moment sebagai berikut:

**Tabel 4.28**

**Tabulasi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Etos Kerja**

No.	Variabel X												Variabel X
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	34
2.	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	33
3.	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
4.	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33
5.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35

**Bersambung**

Tabel 4.28 (Sambungan)

6.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
7.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
8.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
9.	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	31
10.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
12.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
13.	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	29
14.	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33
15.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
16.	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	32
17.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
18.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19.	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33
20.	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	32
21.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
22.	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	29
23.	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	32
24.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
25.	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	29
26.	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
27.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
28.	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33
29.	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	33
30.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
31.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35

Bersambung

Tabel 4.28 (Sambungan)

32.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
33.	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	31
34.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
35.	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	29
36.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
37.	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	33
38.	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
<b>Jumlah <math>\sum X</math></b>													<b>1274</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai jawaban terendah adalah 29. Nilai – nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terdahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 36 - 29$$

$$R = 7$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar internal (i) dengan rumusan sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{7}{3}$$

$$i = 2,33 \sim 2$$

Setelah lebar internal diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang dan rendah.



**Tabel 4.29**

**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Etos Kerja**

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	$\geq 33$	29	76,3 %
2.	Sedang	31 - 32	5	13,2 %
3.	Rendah	29 - 30	4	10,5 %
<b>Jumlah</b>			<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil Jawaban Responden Variabel Bebas

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang memiliki etos kerja dalam kategori tinggi adalah sebanyak 29 orang (76,3%), dalam kategori sedang sebanyak 5 orang (13,2%), dan dalam kategori rendah sebanyak 4 orang (10,5%). Dengan demikian, dapat diketahui etos kerja termasuk dalam kategori tinggi yaitu 76,3%, karena hal ini terbukti dengan data yang ada.

**Tabel 4.30**

**Tabulasi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Prestasi Kerja Pegawai**

No.	Variabel Y												Variabel Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	32
2.	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	32
3.	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	31

Bersambung

Tabel 4.30 (Sambungan)

4.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
5.	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	33
6.	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	1	27
7.	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	33
8.	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	29
9.	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	30
10.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	34
11.	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	33
12.	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	32
13.	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	32
14.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
15.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
16.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
17.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
18.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
19.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
20.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
21.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
22.	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	29
23.	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	30
24.	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	32
25.	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	32
26.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
27.	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	29
28.	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	32
29.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34

Bersambung

Tabel 4.30 (Sambungan)

30.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	34
31.	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	33
32.	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	3	27
33.	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	27
34.	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	26
35.	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	26
36.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
37.	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	33
38.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
<b>Jumlah <math>\Sigma Y</math></b>													<b>1216</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai jawaban terendah adalah 26. Nilai – nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terdahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 36 - 26$$

$$R = 10$$

Setelah jarak pengukuran R diketahui, maka dapat dicari lebar internal (i) dengan rumusan sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{10}{3}$$

$$i = 3,33 \sim 3$$

Setelah lebar internal diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang dan rendah.

**Tabel 4.31**

**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)**  
**Prestasi Kerja Pegawai**

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1.	Tinggi	$\geq 30$	30	79 %
2.	Sedang	28 - 29	3	7,8 %
3.	Rendah	26 - 27	5	13,2 %
<b>Jumlah</b>			<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil Jawaban Responden Variabel Terikat

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang memiliki prestasi kerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 30 orang (79%), dalam kategori sedang sebanyak 3 orang (7,8%), dan dalam kategori rendah sebanyak 5 orang (13,2%). Dengan demikian, dapat diketahui prestasi kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi yaitu 79%, karena hal ini terbukti dengan data yang ada.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

**Tabel 4.32**

**Perhitungan Antara Variabel (X) Etos Kerja Dengan Variabel (Y) Prestasi  
Kerja Pegawai Untuk Analisis Korelasi Product Moment**

<b>No.</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>XY</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	34	32	1156	1024	1088
<b>2.</b>	33	32	1089	1024	1056
<b>3.</b>	34	31	1156	961	1054
<b>4.</b>	33	34	1089	1156	1122
<b>5.</b>	35	33	1225	1089	1155
<b>6.</b>	34	27	1156	729	918
<b>7.</b>	35	33	1225	1089	1155
<b>8.</b>	35	29	1225	841	1015
<b>9.</b>	31	30	961	900	930
<b>10.</b>	36	34	1296	1156	1224
<b>11.</b>	35	33	1225	1089	1155
<b>12.</b>	35	32	1225	1024	1120
<b>13.</b>	29	32	841	1024	928
<b>14.</b>	33	34	1089	1156	1122
<b>15.</b>	35	35	1225	1225	1225
<b>16.</b>	32	34	1024	1156	1088
<b>17.</b>	35	34	1225	1156	1190
<b>18.</b>	36	35	1296	1225	1260
<b>19.</b>	33	34	1089	1156	1122
<b>20.</b>	32	35	1024	1225	1120
<b>21.</b>	35	34	1225	1156	1190

**Bersambung**

**Tabel 4.32 (Sambungan)**

<b>22.</b>	29	29	841	841	841
<b>23.</b>	32	30	1024	900	960
<b>24.</b>	35	32	1225	1024	1120
<b>25.</b>	29	32	841	1024	928
<b>26.</b>	34	34	1156	1156	1156
<b>27.</b>	35	29	1225	841	1015
<b>28.</b>	33	32	1089	1024	1056
<b>29.</b>	33	34	1089	1156	1122
<b>30.</b>	35	34	1225	1156	1190
<b>31.</b>	35	33	1225	1089	1155
<b>32.</b>	36	27	1296	729	972
<b>33.</b>	31	27	961	729	837
<b>34.</b>	35	26	1225	676	910
<b>35.</b>	29	26	841	676	754
<b>36.</b>	36	36	1296	1296	1296
<b>37.</b>	33	33	1089	1089	1089
<b>38.</b>	34	35	1156	1225	1190
<b>Jumlah</b>	$\Sigma X$ <b>1274</b>	$\Sigma Y$ <b>1216</b>	$\Sigma X^2$ <b>42870</b>	$\Sigma Y^2$ <b>39192</b>	$\Sigma XY$ <b>40828</b>

Dari tabel di atas, maka data – data yang diperoleh dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment.

#### 4.2.2. Korelasi Product Moment

Diketahui:

$$n = 38$$

$$\Sigma x = 1274$$

$$\sum y = 1216$$

$$\sum x^2 = 42870$$

$$\sum y^2 = 39192$$

$$\sum xy = 40828$$

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{38(40828) - (1274)(1216)}{\sqrt{(38(42870) - (1274)^2)(38(39192) - (1216)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{1551464 - 1549184}{\sqrt{(1629060 - 1623076)(1489296 - 1478656)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2280}{\sqrt{(5984)(10640)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2280}{\sqrt{63669760}}$$

$$r_{xy} = \frac{2280}{7979,33}$$

$$r_{xy} = 0,285$$

Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan variabel (X) etos kerja dan variabel (Y) prestasi kerja pegawai, maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 4.33****Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Interpretasi</b>
Antara 0,80 – 1,00	Sangat kuat
Antara 0,60 – 0,799	Kuat
Antara 0,40 – 0,599	Sedang
<b>Antara 0,20 – 0,399</b>	<b>Rendah</b>
Antara 0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiono (2010)

Berdasarkan pedoman di atas, dapat dilihat tingkat korelasi antara variabel bebas (X) etos kerja dengan variabel terikat (Y) prestasi kerja pegawai berada pada tingkat interpretasi rendah, yaitu berada antara 0,20 – 0,399.

Hasil perhitungan tersebut menghasilkan  $r_{xy} = 0,285$ . Dengan melihat r tabel (dilampirkan) populasi 38 responden dengan taraf signifikan 5 % maka nilai r tabel (dilampirkan) tersebut adalah 0,320. Hal ini berarti nilai r temuan ( $r_{xy}$ ) yang nilainya 0,285 lebih kecil dari pada nilai r tabel (di lampiran) yakni 0,320 atau ( $0,285 < 0,320$ ), maka dari itu hipotesis alternatif ditolak.

#### **4.2.3. Uji Signifikan**

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikannya etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dengan menggunakan uji t, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:



Diketahui :

$$n = 38$$

$$r = 0,285$$

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

$$t = \frac{0,285 \sqrt{38-2}}{\sqrt{1-(0,285)^2}}$$

$$t = \frac{(0,285) (6)}{\sqrt{1-0,081}}$$

$$t = \frac{1,71}{\sqrt{0,919}}$$

$$t = \frac{1,71}{0,958}$$

$$t = 1,78$$

Pada taraf signifikan 5 % dan derajat kebebasan (dk) = n-k, maka dapat diuji hipotesis penelitian dan signifikansi pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dengan ketentuan :

- Jika harga t hitung < t tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak
- Jika harga t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima

Dalam tabel distribusi t (dilampirkan) pada taraf 5 % dengan dk 36 diketahui t tabel = 2,02 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel (1,78 < 2,02), maka

Ha ditolak artinya “ etos kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai” dengan hasil signifikan 1,78.

#### 4.2.4. Uji Determinan

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh antara etos kerja dengan prestasi kerja pegawai digunakan dengan menguji koefisien determinasi dengan menggunakan rumus dan perhitungan sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

$$D = (0,285)^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,081 \times 100 \%$$

$$D = 8,1 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa uji determinasinya adalah 8,1%, sehingga besarnya pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah 8,1%, sedangkan sisanya 91,9% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.

#### 4.2.5. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) etos kerja dengan variabel terikat (Y) prestasi kerja pegawai secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$Y = a + b (x)$$

Selanjutnya untuk mencari besarnya nilai a, maka berdasarkan rumus tersebut dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Diketahui :

$$n = 38$$

$$\sum x = 1274$$

$$\sum y = 1216$$

$$\sum x^2 = 42870$$

$$\sum y^2 = 39192$$

$$\sum xy = 40828$$

Ditanya = nilai a dan b?

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(1216)(42870) - (1274)(40828)}{38(42870) - (1274)^2}$$

$$a = \frac{(52129920) - (52014872)}{(1629060) - (1623076)}$$

$$a = \frac{115048}{5984}$$

$$a = 19,225$$

Selanjutnya untuk mencari nilai b, dapat dilakukan dengan menggunakan

rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{38(40828) - (1274)(1216)}{38(42870) - (1274)^2}$$

$$b = \frac{1551464 - 1549184}{1629060 - 1623076}$$

$$b = \frac{2280}{5984}$$

$$b = 0,381$$

Setelah nilai a dan b diketahui yaitu  $a = 19,225$  dan  $b = 0,381$  berdasarkan ketentuan hasilnya diinterpretasikan jika nilai b positif artinya menaikkan dan jika nilai b negatif artinya menurun, maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (x) etos kerja terhadap variabel terikat (y) prestasi kerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut :

Untuk variabel x tertinggi 36

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = 19,225 + 0,381(36)$$

$$Y = 19,225 + 13,716$$

$$Y = 32,941 \sim 32,94$$

Untuk variabel y terendah 26

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = 19,225 + 0,381(26)$$

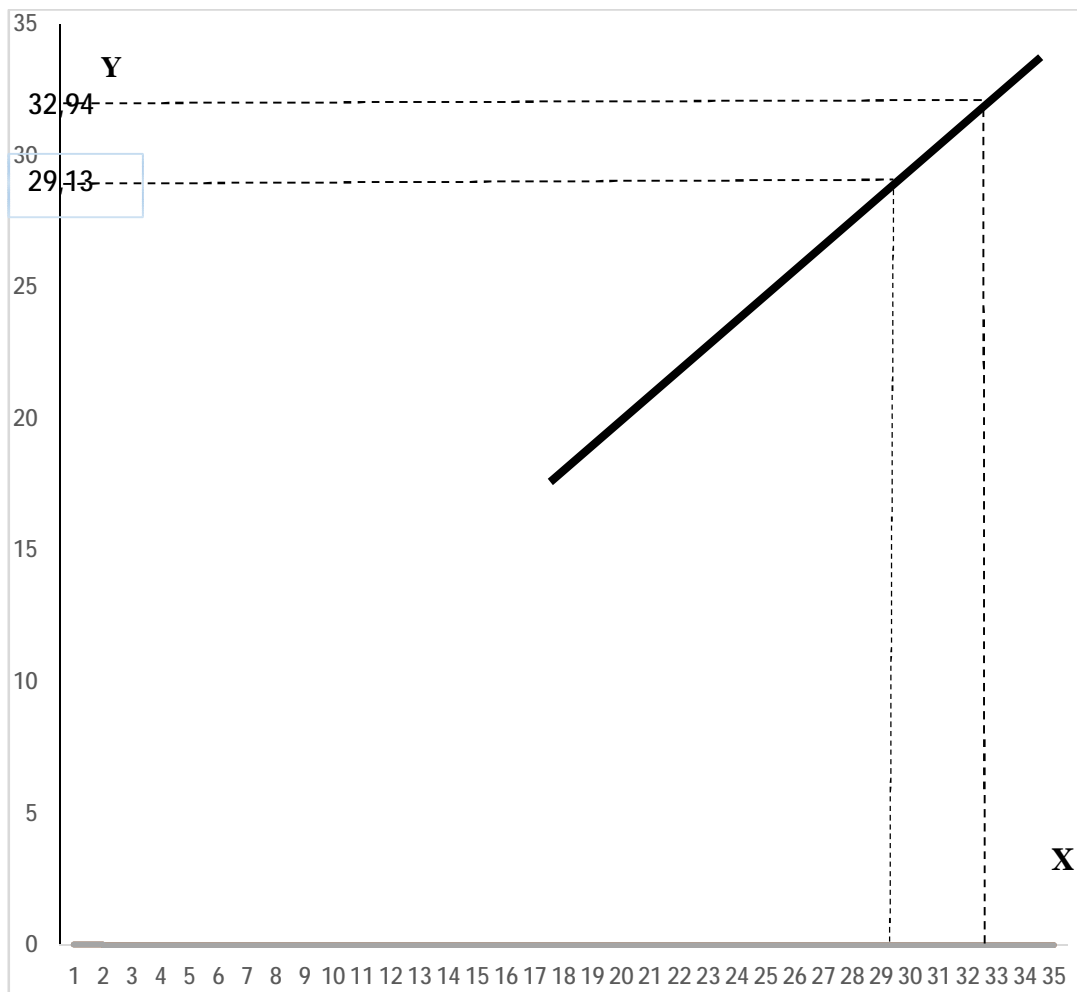
$$Y = 19,225 + 9,906$$

$$Y = 29,131 \sim 29,13$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil regresi linier variabel bebas (X) etos kerja, tingkat maksimum (36) adalah 32,94, nilai variabel terikat (Y) prestasi kerja pegawai tingkat minimum (26) adalah 29,13. Hal ini berarti mengalami kenaikan 3,81.

**Gambar 4.1**

**Grafik Garis Linier Sederhana Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai**



Dengan demikian dapat diketahui bahwa interpretasi antara pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai adalah 29,13 menjadi 32,94.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat beberapa kesimpulan :

1. Tingkat etos kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai berada dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan hasil angket yang mengungkapkan bahwa etos kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai sebesar 76,3%. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai memahami tentang pentingnya etos kerja di dalam pekerjaan.
2. Tingkat prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai berada dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan hasil angket yang mengungkapkan bahwa prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai sebesar 79%.
3. Pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai berada dalam kategori rendah. Hal ini terbukti dari hasil angket di mana  $t$  hitung lebih kecil dari pada  $t$  tabel atau ( $1,78 < 2,02$ ). Meskipun demikian, dari hasil perhitungan uji regresi linier pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 3,81. Hal ini diketahui bahwa interpretasi antara pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai adalah 29,13 menjadi 32,94.

## 5.2. Saran

1. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang wajib dimiliki pegawai untuk menilai kinerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga memengaruhi perilakunya di perusahaan.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu adanya motivasi diri untuk menciptakan perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab, dan sebagainya. Perilaku khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, dan produktif.
3. Pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yang berada dalam interpretasi rendah penting kiranya dimaksimalkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- , 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bima Aksara.
- Arsad, Muhammad. 2017. *Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara*. eJournal Pemerintahan Integratif, 5 (1) : 135-147 ISSN 2337-8670.
- Badriyah, Mila dan Afifuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Flippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratma.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.



- Sari, Ika Puspita. 2009. *Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Industri Batik Semarang Di Kota Semarang*. Semarang: Skripsi Fakultas Teknik UNNES.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yusuf, Burhanuddi dan M. Nur Rianto Al Arif. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data diri

Nama : BAGAS HERDIAN  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 14, November, 1997  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Griya Martubung Blok 7 Tempirai 2 No 58 Medan  
Labuhan  
Anak Ke : Pertama (1) dari 2 bersaudara

### Data Orang Tua

Nama Ayah : Saherman  
Nama Ibu : Sunar Kustini

### Pendidikan

1. SD Swasta Dr. Wahidin SudiroHusodo : Tamat Tahun
2. SMP Swasta Dr. Wahidin SudiroHusodo :
3. SMA Negri 3 Medan :
4. Tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2019

BAGAS HERDIAN