

**PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. RIZKY OPANINDO
UTAMA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**IQBAL AULIA
2302120195**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IOBAL AULIA
2302120195

Dengan judul:

**PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. RIZKY OPANINDO
UTAMA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt. Ketua Program Studi
Manajemen

Hj. Svamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

Dr. Agus Arivanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IOBAL AULIA
2302120195

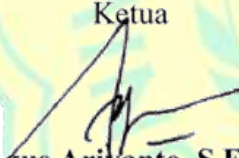
Dengan judul:

**PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. RIZKY OPANINDO
UTAMA BANDA ACEH**

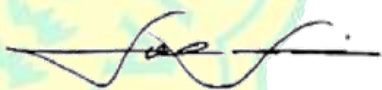
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 13 Februari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

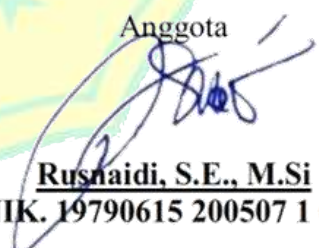
Sekretaris


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota


Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi Manajemen




Hj. Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 11 Maret 2026
Yang Menyatakan



IQBAL AULIA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Iqbal Aulia
NPM : 2302120195
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. RIZKY OPANINDO UTAMA BANDA ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 11 Maret 2026

Banda Aceh, 11 Maret 2026
Yang Menyatakan




IQBAL AULIA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh"**. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak, selaku dekan I, Bapak Rusnaidi, S.E., M.Si, selaku dekan II, dan Bapak H.

Zulkifli Umar, S.E., M.Si, Ak, Selaku dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak dan Bapak Sulfitra. S.Si., M.Si selaku Plt Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si, selaku Ketua Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Dr. Agus Ariyanto, SE., M.Si dan Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si selaku dosen pembimbing I & II yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya masing-masing dan telah membimbing dengan sangat baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan cepat.
6. Seluruh dosen pengasuh mata kuliah pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Semua keluargaku yang telah memberikan do'a, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Banda Aceh, Januari 2026

Iqbal Aulia
NPM. 2302120195

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.2 Indikator Kinerja	14
2.1.2 Etos Kerja.....	15
2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	15
2.1.2.2 Indikator Etos Kerja	16
2.1.3 Motivasi	16
2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	18
2.1.3.2 Indikator Motivasi.....	20
2.1.4 Lingkungan Kerja	20
2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.2 Penelitian Sebelumnya	23
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.3.1 Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	27
2.4 Hipotesis	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 30
3.1 Desain Penelitian.....	30
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	30
3.1.2 Jenis Penelitian	30
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian.....	31
3.1.4 Horizon Waktu	31
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	32

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	34
3.5 Teknik Analisis Data	36
3.6 Penyajian Data.....	36
3.6.1 Penyajian Instrumen	36
3.6.1.1 Uji Validitas	36
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	37
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	37
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	37
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	38
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas	38
3.7 Pengujian Hipotesis	39
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	39
3.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh	43
4.2 Karakteristik Responden.....	43
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	44
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Status	46
4.2.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	47
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	47
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
4.4 Uji Asumsi Klasik	50
4.4.1 Uji Normalitas.....	50
4.4.2 Uji Multikolinearitas	51
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	52
4.5 Deskriptif Data Penelitian	52
4.5.1 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	54
4.5.2 Deskriptif Variabel Etos Kerja	55
4.5.3 Deskriptif Variabel Motivasi.....	56
4.5.4 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	57
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.6.1 Koefisien Korelasi dan Determinasi	59
4.6.2 Pembuktian Secara Parsial (Uji t)	60
4.6.3 Pembuktian Secara Simultan (Uji F).....	63
4.7 Pembahasan	64
4.7.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	64
4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	65
4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai....	66
4.7.4 Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
DAFTAR LAMPIRAN	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel	34
Tabel 3.3 Definisi dan Operasional Variabel	35
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status	46
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.10 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	53
Tabel 4.11 Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.12 Persepsi Responden Terhadap Variabel Etos Kerja	55
Tabel 4.13 Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi	56
Tabel 4.14 Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.16 Koefisien Korelasi dan Determinasi	59
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	60
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	74
Lampiran 2 Kuesioner Lanjutan.....	76
Lampiran 3 Output Pengolahan Data	78
Lampiran 4 Tabel F	90
Lampiran 5 Tabel T	91
Lampiran 6 Tabel R	92



**PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT RIZKY OPANINDO
UTAMA BANDA ACEH**

IOBAL AULIA
2302120195

Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, SE., M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang memenuhi kriteria sebagai responden, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian. Objek penelitian difokuskan pada pegawai perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, serta kerja sama tim dalam pelaksanaan pekerjaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

**THE EFFECT OF WORK ETHIC, MOTIVATION, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT RIZKY
OPANINDO UTAMA BANDA ACEH**

IOBAL AULIA
2302120195

Supervisor I : Dr. Agus Ariyanto, SE., M.Si
Supervisor II : Sulfitra, S.Si., M.Si

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of work ethic, motivation, and work environment on employee performance at PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh. This research involved all employees who met the criteria as respondents, where data were collected through the distribution of questionnaires as the research instrument. The object of the study focused on employees of a company engaged in construction services, which requires accuracy, timeliness, and strong teamwork in carrying out work activities. The data analysis technique used was multiple linear regression to determine the effect of each independent variable on the dependent variable. The results showed that work ethic partially did not have a significant effect on employee performance, motivation partially did not have a significant effect on employee performance, while the work environment partially had a significant effect on employee performance. Simultaneously, work ethic, motivation, and work environment had an effect on employee performance at PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.

Kata Kunci: *Work Ethic, Motivation, Work Environment, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen memiliki peran penting dalam membentuk bisnis yang efisien dan produktif karena mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, serta pengawasan sumber daya guna mencapai tujuan perusahaan. Manajemen dapat dipahami sebagai seni sekaligus ilmu dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia berfokus pada perencanaan tenaga kerja, pelaksanaan kebijakan, proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta berbagai upaya strategis lain yang ditujukan untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pegawai agar kinerja mereka semakin optimal. Kinerja pegawai yang baik menjadi faktor penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu memperoleh arahan yang jelas, terencana, dan efektif dari pihak perusahaan. Aktivitas kerja yang dilakukan secara berulang setiap hari dapat menimbulkan rasa jenuh bagi pekerja. Namun, dengan pemberian motivasi kerja yang sesuai, pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih bersemangat, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sebaliknya, rutinitas kerja yang monoton

berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja, yang akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Pegawai merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran dan kontribusi mereka. Dalam organisasi, pegawai tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak, sumber ide, serta pelaku utama yang mengarahkan aktivitas organisasi secara berkelanjutan. Salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian adalah kinerja pegawai. Kinerja memiliki peran yang sangat vital karena organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya etos kerja dan motivasi kerja, yang akan semakin efektif apabila didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Etos kerja serta motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sikap ini dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, dan sistem nilai yang dianutnya (Fadila Nurjayanti, 2021). Etos kerja tercermin dalam perilaku individu seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memandang pekerjaan sebagai bagian penting dari dirinya, sehingga berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik. Dengan etos kerja yang baik,

pegawai akan lebih konsisten, memiliki komitmen yang kuat, serta mampu bekerja secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik serta mengarahkan seluruh upayanya dalam mencapai kepuasan dan tujuan tertentu. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh keuntungan secara berkelanjutan, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pegawainya agar motivasi kerja dapat tumbuh dan terjaga dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai mampu menunjukkan kinerja terbaiknya yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan di masa mendatang (Hasibuan, 2022).

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga kinerjanya di tempat kerja dapat meningkat. Semangat kerja yang kuat membuat pegawai lebih mudah menghadapi tantangan dan tekanan pekerjaan. Mereka cenderung menunjukkan kesungguhan, ketekunan, serta keinginan untuk terus memperbaiki hasil kerjanya, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (Abdul & Saleh, 2018), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai karena berhubungan langsung dengan cara pegawai menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja

perusahaan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila mampu mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Apabila pegawai memiliki etos kerja yang baik, didukung oleh motivasi kerja yang tinggi, serta merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerjanya, maka hal tersebut akan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan di dalam perusahaan.

PT Rizky Opanindo Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang implementasi dan jasa konstruksi serta terdaftar sebagai anggota Asosiasi Kontraktor Listrik dan Mekkanikal (AKLI). Perusahaan ini berdomisili di Jl. Prof. Ali Hasyimi No. 48, Gampong Ilie, Kecamatan Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, dan dikenal memiliki reputasi yang baik dalam memberikan pelayanan bermutu di bidang pembangunan. Dalam setiap kegiatan operasionalnya, perusahaan berkomitmen untuk menghasilkan pekerjaan yang unggul dengan mengutamakan profesionalitas serta standar mutu sesuai ketentuan asosiasi AKLI.

Sebagai badan usaha yang bergerak di sektor pelaksanaan jasa konstruksi, PT Rizky Opanindo Utama menyediakan berbagai layanan, antara lain jasa pelaksana konstruksi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan menengah (EL006), instalasi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan rendah (EL007), instalasi sistem kontrol dan instrumentasi (EL009), serta instalasi tenaga listrik gedung dan pabrik (EL010), serta layanan konstruksi lainnya. Ragam layanan tersebut menuntut kinerja pegawai yang tinggi, ketelitian, serta tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

Dalam mendukung kelancaran dan kualitas pekerjaan, perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Etos kerja yang baik mencerminkan sikap disiplin dan tanggung jawab, motivasi kerja yang tinggi mendorong semangat dan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menunjang efektivitas kerja pegawai.

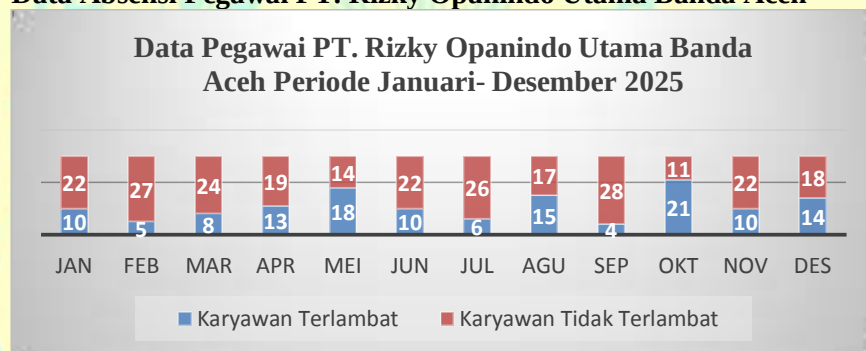
Fenomena yang ditemukan pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh, berdasarkan hasil pengamatan awal dan penelusuran informasi menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Salah satu fenomena yang masih sering dijumpai adalah kurang konsistennya etos kerja sebagian pegawai, yang terlihat dari kedisiplinan waktu kerja dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan perusahaan.

Selain permasalahan kedisiplinan, fenomena lain yang juga terlihat adalah masih adanya ketergantungan antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, sehingga apabila salah satu bagian mengalami keterlambatan, maka bagian pekerjaan lainnya ikut terhambat. Kondisi ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja tim belum sepenuhnya berjalan optimal. Di samping itu, pada situasi tertentu ditemukan pegawai yang bekerja hanya berorientasi pada penyelesaian tugas pokok tanpa memperhatikan efisiensi waktu dan kualitas hasil kerja secara menyeluruh. Hal tersebut dapat memengaruhi produktivitas

perusahaan, terutama karena bidang jasa konstruksi menuntut ketelitian, ketepatan waktu, serta kerja sama yang solid antarpegawai.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh menunjukkan bahwa perusahaan memiliki jumlah 32 pegawai, namun memegang peran penting dalam menunjang kegiatan operasional jasa konstruksi. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kedisiplinan dan kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Berikut adalah data absensi pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh per Januari s.d Desember 2025:

Gambar 1.1
Data Absensi Pegawai PT. Rizky Opanindo Utama Banda Aceh



Berdasarkan Gambar 1.1, dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh selama periode Januari sampai dengan Desember 2025 masih belum sepenuhnya stabil. Pada beberapa bulan tertentu terlihat adanya pegawai yang datang terlambat maupun tidak hadir sesuai dengan ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai masih perlu mendapatkan perhatian lebih dari pihak manajemen. Ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai dapat berdampak pada kelancaran proses kerja, terutama mengingat PT Rizky

Opanindo Utama bergerak di bidang jasa konstruksi yang membutuhkan koordinasi, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja yang tinggi. Apabila permasalahan absensi ini tidak ditangani dengan baik, maka dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kualitas hasil pekerjaan perusahaan.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga berkaitan dengan etos kerja, motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Rendahnya etos kerja dan motivasi, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung, dapat menjadi faktor penyebab munculnya masalah kedisiplinan dan penurunan kinerja pegawai. Perbedaan tingkat kinerja yang masih dijumpai dalam pelaksanaan pekerjaan menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh?

2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibahas di atas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai pengaruh etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

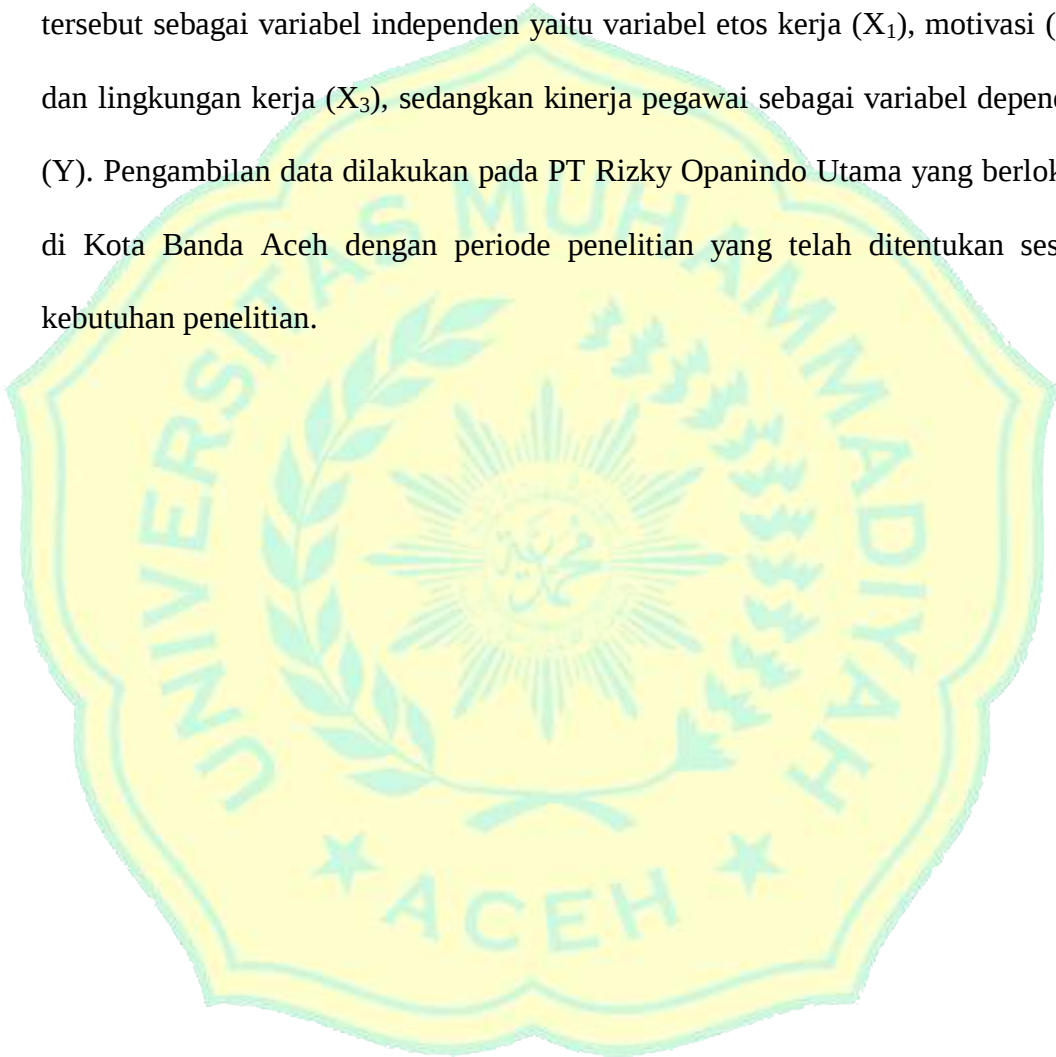
1.4.2 Manfaat Akademis

Manfaat penelitian secara akademis adalah:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya serta dapat menambah wawasan dan kepustakaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya literatur ilmiah mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh. Penelitian ini hanya memfokuskan pada ketiga variabel tersebut sebagai variabel independen yaitu variabel etos kerja (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Pengambilan data dilakukan pada PT Rizky Opanindo Utama yang berlokasi di Kota Banda Aceh dengan periode penelitian yang telah ditentukan sesuai kebutuhan penelitian.



BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan). Sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja) (Brahmasari dan Suprayetno, 2015:10).

Brahmasari dan Suprayetno (2015:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sedangkan Menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka

waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Khurosani (2018:34) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dammar dkk (2019), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap individu dapat digolongkan tiga kelompok, meliputi etos kerja individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah suatu poses hasil pencapaian karyawan selama bekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan terhadap karyawannya dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik juga.
- 3) Rancangan kerja, Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan.
- 4) Kepribadian, Karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja, Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, Sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

- 8) Budaya organisasi, Norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, Perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja.
- 11) Loyalitas, Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat bekerja.
- 12) Komitmen, Kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya
- 13) Disiplin kerja, Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Dalam kehidupan sehari-hari, individu tidak dapat terlepas dari pengaruh lingkungan sekitarnya. Lingkungan tersebut turut membentuk kepribadian seseorang, dan untuk memastikan kepribadian tersebut berkembang ke arah sikap dan perilaku yang positif, diperlukan norma-norma yang diakui dan dipatuhi sebagai pedoman bertindak. Hal ini mengacu pada budaya tempat individu tersebut berada, termasuk nilai-nilai, keyakinan, asumsi, harapan, dan sebagainya (Fahmi, 2017).

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kaswan (2016:179) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variable Individual
Yaitu variabel yang meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifatsifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya. Variabel ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja di sebuah tempat kerja. Pendidikan termasuk dalam variabel individual seseorang yang dapat dinilai dari bagaimana seorang tenaga kerja memiliki pengetahuan yang luas yang dimaksudkan disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan (Kashmir, 2019:189-193).
- 2) Variable Situasional
 - a. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

- b. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan social.
- c. Faktor Kemampuan Secara Psikologis
Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- d. Factor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Adapun Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, etos kerja yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Akbar (2018) mengemukakan bahwa faktor mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Kinerja Manusia = Kemampuan + motivasi
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian). Artinya pegawai yang memiliki kemampuan potensi yang baik dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai target kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dalam meningkatkan kinerja juga memerlukan motivasi baik individu maupun organisasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, Seperti pengakuan, keterlibatan, dan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Motivasi = Sikap + Situasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jika seorang

pegawai memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi, karena sikap positif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, bersikap proaktif dan berupaya untuk mencapai tujuan yang diterapkan. Tidak hanya sikap positif, situasi atau lingkungan di sekitar pegawai dapat mempengaruhi motivasi pegawai seperti pengakuan atas prestasi, kejelasan tujuan serta dukungan dari atasan dan rekan kerja memungkinkan untuk pengembangan karir dan pertumbuhan pribadi pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi.

3) Kemampuan = Pengetahuan + Keterampilan

Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang pekerjaannya cenderung lebih mampu untuk mengambil keputusan yang tepat, menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik serta berkontribusi secara positif dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260-261) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas (Quality) kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- 2) Kuantitas (Quantity) yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu (Time) merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- 4) Efektifitas (Effectivity) disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi,

modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

- 5) Kemandirian (Independency) merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.2 Pengertian Etos Kerja

James (2013) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu bentuk pertimbangan dan atau perhatian terhadap perilaku manusia dalam mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan perihal moralitas. Spillane (2014) menyatakan etos kerja menggunakan apa yang ada dalam akal budi manusia dengan sangat objektif guna menentukan benar atau salahnya perilaku dari seseorang dan Magnis Suseno (2013) menyatakan etos kerja adalah salah satu jenis cabang ilmu pengetahuan yang dapat memberikan arahan, pijakan, dan juga acuan pada keseluruhan tindakan manusia.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Tasmara (2015) menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, yakni:

- 1) Agama dimana pada dasarnya agama adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut apabila seseorang tersebut sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
- 2) Budaya yaitu sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat disebut juga sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja.
- 3) Kualitas etos kerja tersebut ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

- 4) Sosial politik yaitu tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan bisa menikmati hasil kerja keras dengan penuh.
- 5) Kondisi Lingkungan yaitu lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha guna bisa mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan bisa mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.
- 6) Pendidikan yaitu etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

2.1.2.2 Indikator Etos Kerja

Menurut Saleh A. R (2018) indikator dari etos kerja sebagai berikut:

- 1) Penuh tanggung jawab
Melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.
- 2) Semangat kerja
Kemampuan untuk bekerja sama dengan giat dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- 3) Berdisiplin
Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.
- 4) Rajin
Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Berbagai upaya yang dilakukan manusia bertujuan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Namun, untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut tidaklah mudah tanpa usaha yang optimal. Mengingat bahwa kebutuhan setiap individu berbeda, cara untuk memenuhinya juga akan bervariasi. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang akan bertindak sesuai dengan dorongan yang dimilikinya dan dasar dari perilakunya.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ada kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi tindakannya. Teori motivasi merupakan konsep yang

menjelaskan kebutuhan dan keinginan individu, sekaligus menunjukkan arah tindakan yang diambil. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti keinginan pribadi, serta faktor eksternal, seperti lingkungan dan situasi. (Robbins, 2016).

Menurut Robbins (2016:213) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung Upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Hasibuan (2020) mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Hubungan antara motivasi, semangat kerja, dan hasil yang optimal memiliki sifat linier. Artinya, jika motivasi kerja diberikan dengan baik, semangat kerja karyawan akan meningkat, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal sesuai standar yang telah ditetapkan. Semangat kerja, yang merupakan salah satu wujud motivasi, dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti tingkat kehadiran karyawan dan kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan (Robbins, 2016).

Seorang pemimpin harus memberikan perhatian pada pentingnya tujuan suatu pekerjaan agar dapat menumbuhkan minat karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Ketika minat tersebut terbentuk, keinginan karyawan untuk mengambil keputusan dan bertindak demi mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin akan semakin meningkat. Dengan pendekatan ini, karyawan akan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap hasil yang dicapai

(Sutrisno, 2013). Pengertian lainnya yang dikemukakan oleh Sopiah (2018:170) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain, tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-Faktor Motivasi Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai;
 - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh Masyarakat

5) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Eksternal

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi Yang Baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawan nya, yang penting

semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Motivasi merupakan hal yang diharuskan ada dan diberikan dari pimpinan kepada anggota. Adanya motivasi adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam setiap program organisasi. Menurut Afandi (2021:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Balas Jasa, Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- 2) Kondisi kerja, Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- 3) Fasilitas Kerja, Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 4) Prestasi Kerja, Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- 5) Pengakuan dari atasan Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawan sudah melaksanakan motivasi yang telah diberikan atau belum.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya menurut Suwardi & Daryanto (2018: 209), sedangkan lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam, Suwardi & Daryanto, 2018: 209), adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugastugas yang dibebankan. Selanjutnya menurut Sunyoto (dalam, Ramli, 2019: 31) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dapat memengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya menurut Basuki & Susilowati (dalam, Anugrah & Abdurrahman 2019: 730).

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Indriyani 2018:27) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja
Cahaya atau penerangan memiliki manfaat yang besar bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu di perlukan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan. Dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit di capai.
- 2) Tata warna ditempat kerja
Menata warna di tempat kerja atau suatu ruangan perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
- 3) Tingkat kebisingan ditempat kerja
Yaitu suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dan mengganggu pekerjaan, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi,

maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
Keadaan ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat berpengaruh terhadap pegawai, oleh karena itu ruangan kantor harus dapat mengontrol udara sesuai dengan kebiasaan pegawai. Pergantian udara yang segar dan bersih harus di perhatikan oleh manajer. Sirkulasi udara yang terhambat dapat mengganggu pernapasan pegawai dan menyebabkan otak pegawai kekurangan oksigen dan sehingga kinerjanya juga melambat.
- 5) Keamanan
Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya kewanamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan. Keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

- 1) Pencerahan
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- 2) Warna
Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 3) Udara
Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- 4) Suara
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik ini, yaitu Arifin dkk (2022) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jenepono. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Setyawati & Catarina (2022) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saputra dkk (2023) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh etos kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Madyo Lancar Kabupaten Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Estiana dkk (2023) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian dari Pujianti dkk (2025) yang melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Kami Tapung). Hasil penelitian tersebut menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Kami Tapung. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kami Tapung. Hasil penelitian lingkungan, etos kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kami Tapung.

Untuk lebih jelas, berapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tercantum dalam Tabel 2.1:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Arifin dkk (2022)	Kuantitatif	Etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai	Variabel dependen dan variabel independen yaitu kinerja pegawai, etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja	Objek penelitian, pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah BAPPEDA, sedangkan objek penelitian yang dilakukan penulis adalah pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh
2	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bekasi. Setyawati & Catarina (2022)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel independent yaitu etos kerja	Pada penelitian ini hanya memakai variabel independent yaitu etos kerja, sedangkan penulis menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

3	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suparman dkk (2023)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Variabel dependen dan variabel independen yaitu kinerja dan motivasi	Objek penelitian, pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT Bekaert Indonesia Karawang, sedangkan objek penelitian yang dilakukan penulis adalah pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh
4	Pengaruh etos kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Madyo Lancar Kabupaten Kediti Saputra dkk (2023)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan	Variabel dependen dan variabel independen yaitu etos kerja dan kinerja	Objek penelitian, pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah UD Madyo Lancar, sedangkan objek penelitian yang dilakukan penulis adalah pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.
5	Pengaruh lingkungan, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Kami Tapung. Pujianti dkk (2025).	Kuantitatif	Hasil penelitian lingkungan, etos kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kami Tapung	Variabel dependen dan variabel independen yaitu lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja	Objek penelitian, pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT Kami Tapung, sedangkan objek penelitian yang dilakukan penulis adalah pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh

Sumber: Data diolah Tahun 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental dan disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Pegawai dengan etos kerja tinggi akan

menunjukkan semangat kerja, ketekunan, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Tasmara (2015) menyatakan bahwa etos kerja merupakan sikap hidup yang mendasar terhadap kerja yang bersumber dari nilai-nilai, keyakinan, dan motivasi internal individu. Etos kerja yang baik akan membentuk perilaku kerja yang produktif, bertanggung jawab, dan konsisten, sehingga mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai.

Hasibuan (2020) berpendapat lain, menyatakan bahwa etos kerja sangat memengaruhi kinerja karena menggambarkan kemauan dan keseriusan pegawai dalam bekerja. Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung lebih disiplin, efisien, dan fokus pada tujuan organisasi. Jadi, etos kerja punya kaitan positif dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya etos kerja. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan etos kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang kuat, berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal sesuai standar organisasi. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dalam mencapai

tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang baik, pegawai akan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kinerjanya meningkat.

Motivasi punya peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Motivasi ini membantu mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan visi organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung punya inisiatif, tekun, dan punya keinginan untuk berprestasi (Sutrisno, 2013). Dapat dikatakan bahwa ada kaitan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Kalau motivasi kerja karyawan tinggi, biasanya kinerja mereka juga akan meningkat dan mendukung tujuan organisasi.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

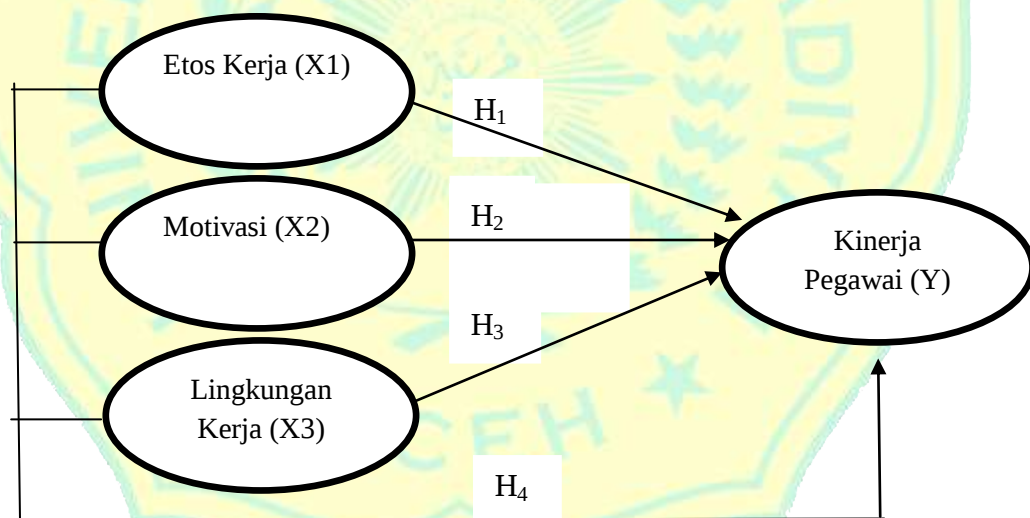
Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek yang berupa alat, bahan, kondisi fisik, dan suasana yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik penting karena menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan bisa lebih fokus dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Senada dengan itu, Nitisemito (2015) berpendapat bahwa faktor-faktor pendukung di lingkungan kerja, seperti pencahayaan cukup, udara segar, kebisingan rendah, dan hubungan kerja yang baik, bisa meningkatkan semangat kerja karyawan. Peningkatan semangat kerja ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja punya pengaruh besar pada kinerja karyawan. Lingkungan yang baik bisa mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang

bekerja di lingkungan yang mendukung biasanya membuat lebih sedikit kesalahan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik (Sunnyoto, 2018). Jadi, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan positif. Jika karyawan merasa lingkungan kerjanya baik, maka kinerja mereka juga akan meningkat dan mendukung tujuan organisasi.

Sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yaitu etos kerja (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel tidak bebas (*dependent variabel*) yaitu kinerja pegawai (Y) pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh. Maka skema kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah Tahun 2025

2.4 Hipotesis

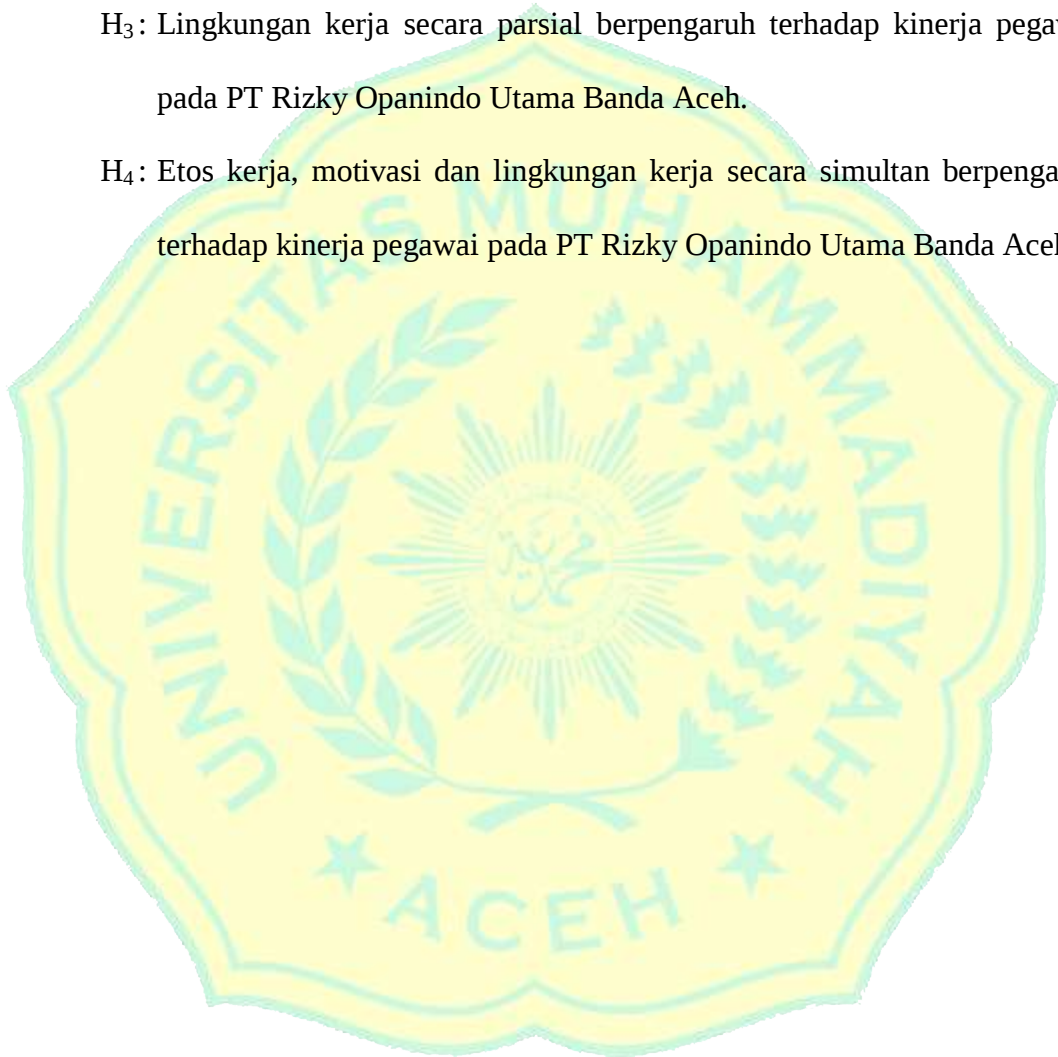
Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dalam hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H₁: Etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.

H₂: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.

H₃: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.

H₄: Etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru, untuk membuktikan atau menguji kebenaran dari pengetahuan yang sudah ada dan untuk mengembangkan pengetahuan yang ada. Secara teoritis, tujuan penelitian merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui suatu hal, pengetahuan yang diperoleh dari jenis penelitian seperti ini tidak dapat dimanfaatkan secara langsung atau secara praktis, sehingga nama lain dari penelitian seperti ini, disebut sebagai *basic research*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011) yaitu, “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti

pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif umumnya untuk hipotesis atau mendukung hipotesis. Dan digunakan ketika peneliti ingin mengetahui apa saja hal yang memengaruhi terjadinya suatu fenomena dengan kata lain peneliti ingin mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian pada penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang ada antara etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh. Adapun yang menjadi subjek penelitian yaitu pegawai PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Jl. Prof. Ali Hasyimi No. 48, Gampong Ilie, Kecamatan Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, dan yang menjadi objek penelitian yaitu variabel etos kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3.1.4 Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini adalah studi *one shot* atau *cross sectional* dengan periode pengamatan pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian,

mingguan, maupun bulanan disebut studi dengan horizon waktu *one shot* atau *cross sectional* (Sekaran & Bougie, 2019:77). Menurut Suyanto (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Sept 2025	Okt 2025	Nov 2025	Des 2025	Jan 2026
Pengajuan Judul					
Pengamatan Awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Penyusunan Skripsi					
Sidang Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2025

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Sekaran & Bougie, 2019:89). Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal lain yang ingin peneliti investigasi. Kelompok populasi merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi dimana sampel diambil. Jadi, sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah karyawan PT.Rizky Opanindo Utama Banda Aceh yang

berjumlah 32 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sensus dimana keseluruhan populasi akan dijadikan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang belum tersedia pada lingkup pengamatan, tetapi harus ada interaksi peneliti terhadap responden. (Sekaran & Bougie, 2019:102) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh melalui jawaban dari responden yang dikumpulkan dari langsung oleh peneliti. Data tersebut adalah berupa kuesioner yang diisi oleh responden. Kuesioner tersebut akan dikumpulkan oleh peneliti untuk tujuan pengolahan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik dengan menyebarkan langsung lembaran kuesioner kepada responden. Penyebaran ini dilakukan langsung oleh peneliti di tempat yang menjadi pengamatan. Peneliti langsung menyebarkan kuesioner kepada responden yang sudah terpilih menjadi sampel penelitian.

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang berfungsi mengukur indikator variabel yang menghasilkan data ordinal. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti (Sugiyono, 2020:121).

Pertanyaan yang diajukan dalam daftar kusioner akan menghasilkan lima kategori jawaban yaitu:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Variabel

No	Kriteria Pengukuran	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Cukup Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono, 2020

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.
2. Variabel independen (X1) yaitu etos kerja. Etos kerja adalah suatu bentuk pertimbangan dan atau perhatian terhadap perilaku manusia dalam mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan perihal moralitas.
3. Variabel independen (X2) yaitu motivasi, yaitu suatu kondisi yang berfungsi sebagai sarana untuk mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan terkait dengan lingkungan kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja mereka agar bersedia berusaha lebih keras, memberikan kemampuan dan keterampilan terbaik mereka, demi mencapai tujuan perusahaan dan menghasilkan kinerja yang optimal.

4. Variabel independent (X3) yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan.

Berikut dapat dijelaskan operasionalisasi variabel penelitian pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item pertanyaan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kashmir (2019)	1. Kualitas(mutu) 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2016)	Likert	5
Etos Kerja (X1)	Etos kerja adalah suatu bentuk pertimbangan dan atau perhatian terhadap perilaku manusia dalam mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan perihal moralitas. James (2013)	1. Tanggung Jawab 2. Berdisiplin 3. Semangat Kerja 4. Rajin (Saleh A.R, 2018)	Likert	4
Motivasi (X2)	Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2020)	1. Balas jasa 2. kondisi kerja 3. fasilitas kerja 4. prestasi kerja 5. pengakuan dari atasan (Afandi, 2021)	Likert	5
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Suwardi & Daryanto (2018)	1. Perlengkapan 2. Fasilitas lengkap 3. Tata ruang yang baik 4. Suasana kerja kondusif (Afandi, 2018)	Likert	4

Sumber: Data diolah, 2025

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis Regresi pada dasarnya suatu teknik untuk menganalisis hubungan yang terjadi pada antara 2 variabel atau lebih Sugiyono (2020:142). Mengacu pada kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang sudah dinyatakan sebelumnya, maka analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \square$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= Etos Kerja
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Lingkungan Kerja
□	= Standar Error

3.6 Penyajian Data

3.6.1 Penyajian Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:145) uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat responden dimintai keterangan dalam kuesioner. Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji kevalidan kuisisioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0,05 jika r hitung lebih besar r tabel maka instrumen atau

item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil r tabel dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut sebagai reliabel. Sugiyono (2020:147) menyatakan nilai alfa cronbach minimum yang dapat diterima adalah 0,60.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linier berganda sebagai peralatan analisis data mengharuskan adanya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Sedangkan uji autokorelasi tidak digunakan, karena umumnya kasus autokorelasi hanya terjadi pada data time series (runut waktu) (Sekaran dan Bougie, 2019:51).

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data, untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plots. Suatu data akan terdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik normal P-P Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis

diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan. Dengan kata lain, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila normal P-P Plots tidak menyimpang jauh dari garis diagonal (Sekaran dan Bougie, 2019:69).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Bila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna, maka disebut multikolinieritas sempurna (Sekaran dan Bougie, 2019:85). Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas didekati dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika VIF lebih besar dari 5,0 maka variabel tersebut diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 5,0 dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2016: 139).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) yaitu untuk menguji variabel bebas dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria Pengujian antara lain:

1) Hipotesis Pertama

H_{01} : Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{a1} : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2) Hipotesis Kedua

H_{02} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_{a2} : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Hipotesis Ketiga

H_{03} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{a3} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria ini berpedoman pada Gani (2015:9). Paparan kriteria menerima atau menolak hipotesis akan diuraikan berikut ini:

Kriteria menerima atau menolak hipotesis pertama:

- Jika koefisien regresi variabel X_1 sama dengan nol ($\beta_1=0$), maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika koefisien regresi X_1 tidak sama dengan nol ($\beta_1 \neq 0$), maka H_{02} ditolak atau H_{a2} diterima. Artinya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria menerima atau menolak hipotesis kedua:

- Jika koefisien regresi variabel X_2 sama dengan nol ($\beta_2=0$), maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika koefisien regresi X_2 tidak sama dengan nol ($\beta_2 \neq 0$), maka H_{02} ditolak atau H_{a2} diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria menerima atau menolak hipotesis ketiga:

- Jika koefisien regresi X_3 sama dengan nol ($\beta_3=0$), maka H_{03} diterima atau H_{a3} ditolak. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika koefisien regresi X_3 tidak sama dengan nol ($\beta_3 \neq 0$), maka H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (F) yaitu untuk menguji variabel bebas dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria Pengujian antara lain:

4) Hipotesis Keempat:

H_{04} : Etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

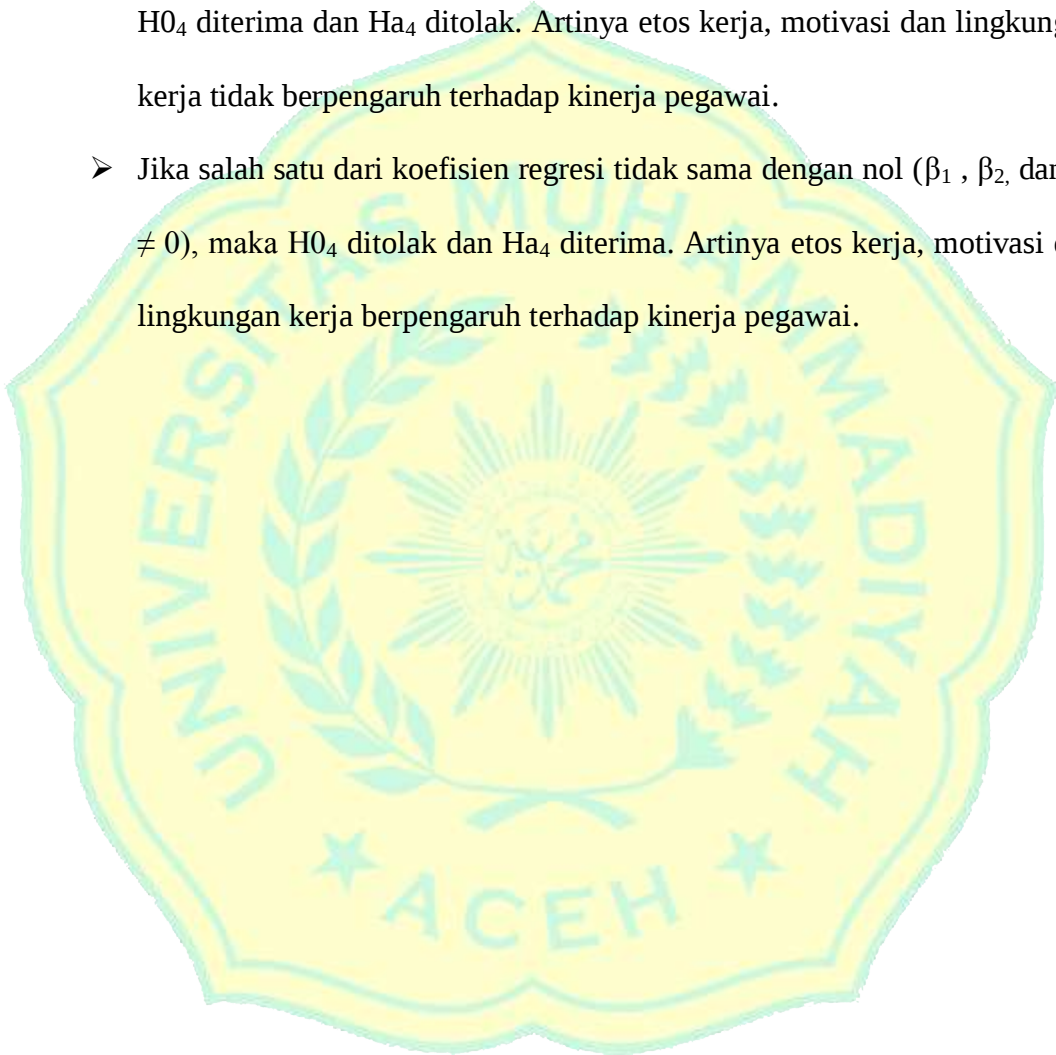
H_{a4} : Etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja pegawai

Paparan kriteria menerima atau menolak hipotesis akan diuraikan berikut ini:

Kriteria menerima atau menolak hipotesis keempat:

- Jika semua koefisien regresi sama dengan nol (β_1 , β_2 , dan $\beta_3 = 0$), maka H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak. Artinya etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika salah satu dari koefisien regresi tidak sama dengan nol (β_1 , β_2 , dan $\beta_3 \neq 0$), maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh

PT Rizky Opanindo Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang implementasi dan jasa konstruksi serta terdaftar sebagai anggota Asosiasi Kontraktor Listrik dan Mekkanikal (AKLI). Perusahaan ini berdomisili di Jl. Prof. Ali Hasyimi No. 48, Gampong Ilie, Kecamatan Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, dan dikenal memiliki reputasi yang baik dalam memberikan pelayanan bermutu di bidang pembangunan.

PT. RIZKY OPANINDO UTAMA tercatat sebagai perusahaan dengan jenis badan usaha Pelaksanaan. Perusahaan ini memiliki tim profesional yang terdiri dari lebih dari 20 pegawai dan berpengalaman dalam menyelesaikan lebih dari 100 proyek, meliputi: Jasa Konstruksi, Jasa Pelaksana Konstruksi Jaringan Distribusi Tenaga Listrik Tegangan Menengah Jasa Konstruksi, Jasa Pelaksana Konstruksi Instalasi Jaringan Distribusi Tenaga Listrik Tegangan Rendah Jasa Konstruksi, Jasa Pelaksana instalasi Sistem Kontrol dan Instrumentasi Jasa Konstruksi, Jasa Pelaksana Instalasi Tenaga Listrik Gedung dan Pabrik.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah pegawai PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh sebanyak 32 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sensus dimana keseluruhan populasi akan dijadikan

sebagai sampel. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	15	46,9%
Laki-Laki	17	53,1%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan penyajian Tabel 4.1 diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 15 orang atau 46,9% sedangkan laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau 53,1%.

4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<20 Tahun	14	43,8%
21-30 Tahun	11	34,4%
31-40 Tahun	7	21,9%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan penyajian Tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang berusia <20 Tahun sebanyak 14 orang atau 43,8%, usia 21-30 Tahun berjumlah 11 orang atau 34,4%, dan usia 31-40 Tahun berjumlah 7 orang atau 21,9%.

4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	3	9,4%
Diploma III	10	31,3%
Sarjana (S1)	16	50%
Pasca Sarjana (S2-S3)	3	9,4%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa dari 32 orang responden. Berdasarkan Pendidikan, responden Pendidikan SLTA sebanyak 3 orang atau 9,4%, Pendidikan Diploma III sebanyak 10 orang atau 31,3%, Pendidikan S1 sebanyak 16 orang atau 50%, dan Pendidikan Pasca Sarjana sebanyak 3 orang atau 9,4%.

4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Status

Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan Status:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Status

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
Lajang	27	84,4%
Menikah	5	15,6%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan penyajian Tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang belum menikah sebanyak 27 orang atau 84,4%, dan yang sudah menikah berjumlah 5 orang atau 15,6%.

4.2.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
<5 Tahun	10	31,3%
5-10 Tahun	18	56,3%
11-15 Tahun	4	12,5%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa berdasarkan masa kerja, responden yang bekerja >5 Tahun berjumlah 10 orang atau 31,3%, yang bekerja 5-10 Tahun berjumlah 18 orang atau 56,3%, dan yang bekerja 11-15 Tahun berjumlah 4 orang atau 12,5%.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual, maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,349 (lihat tabel nilai kritis korelasi R product-moment untuk $n = 32$), sehingga pernyataan-pernyataan yang terdapat didalam kuisiner tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Ket
				(N=32)	
1	KP1	Kinerja Pegawai	0,734	0,349	Valid
2	KP2		0,830		
3	KP3		0,764		
4	KP4		0,886		
5	KP5		0,692		

No. Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Ket
				(N=32)	
6	EK1	Etos Kerja	0,878	0,349	Valid
7	EK2		0,621		
8	EK3		0,863		
9	EK4		0,917		
10	M1	Motivasi	0,613	0,349	Valid
11	M2		0,822		
12	M3		0,828		
13	M4		0,748		
14	M5		0,861		
15	LK1	Lingkungan Kerja	0,667	0,349	Valid
16	LK2		0,713		
17	LK3		0,715		
18	LK4		0,750		

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi product moment, yaitu sebesar 0,349 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam. Dengan demikian semua butir instrumen dari masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item sebagai indikator dari data variabel penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan terpercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan item pertanyaan dari suatu kuesioner tersebut menggunakan nilai Cronbach Alpha. Ini hanya dilakukan satu kali pada sekelompok responden pada masing-masing variabel. Pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja Pegawai	6	0,828	0,600	Handal
2	Etos Kerja	6	0,815	0,600	Handal
3	Motivasi	6	0,837	0,600	Handal
4	Lingkungan Kerja	6	0,656	0,600	Handal

Sumber: Data diolah, 2026

Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,828, 0,815, 0,837, dan 0,656. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dikatakan reliable (handal) karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berarti berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berarti distribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.41545129
Most Extreme Differences	Absolute	0.074
	Positive	0.061
	Negative	-0.074
Test Statistic		0.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 atau $> 0,05$ artinya data residual berdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan linier diantara variable variable independent dengan model regresi. Nilai tolerance tidak ada kurang dari 0.10 dan nilai VIF tidak ada yang lebih dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas yang serius (Ghozali, 2011). Hasil uji multikolinieritas untuk model penelitian yang pertama dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.275	2.079		3.019	0.005		
	Etos Kerja	0.159	0.149	0.166	1.068	0.295	0.480	2.084
	Motivasi	0.317	0.170	0.350	1.869	0.072	0.332	3.011
	Lingkungan Kerja	0.370	0.159	0.392	2.329	0.027	0.411	2.431

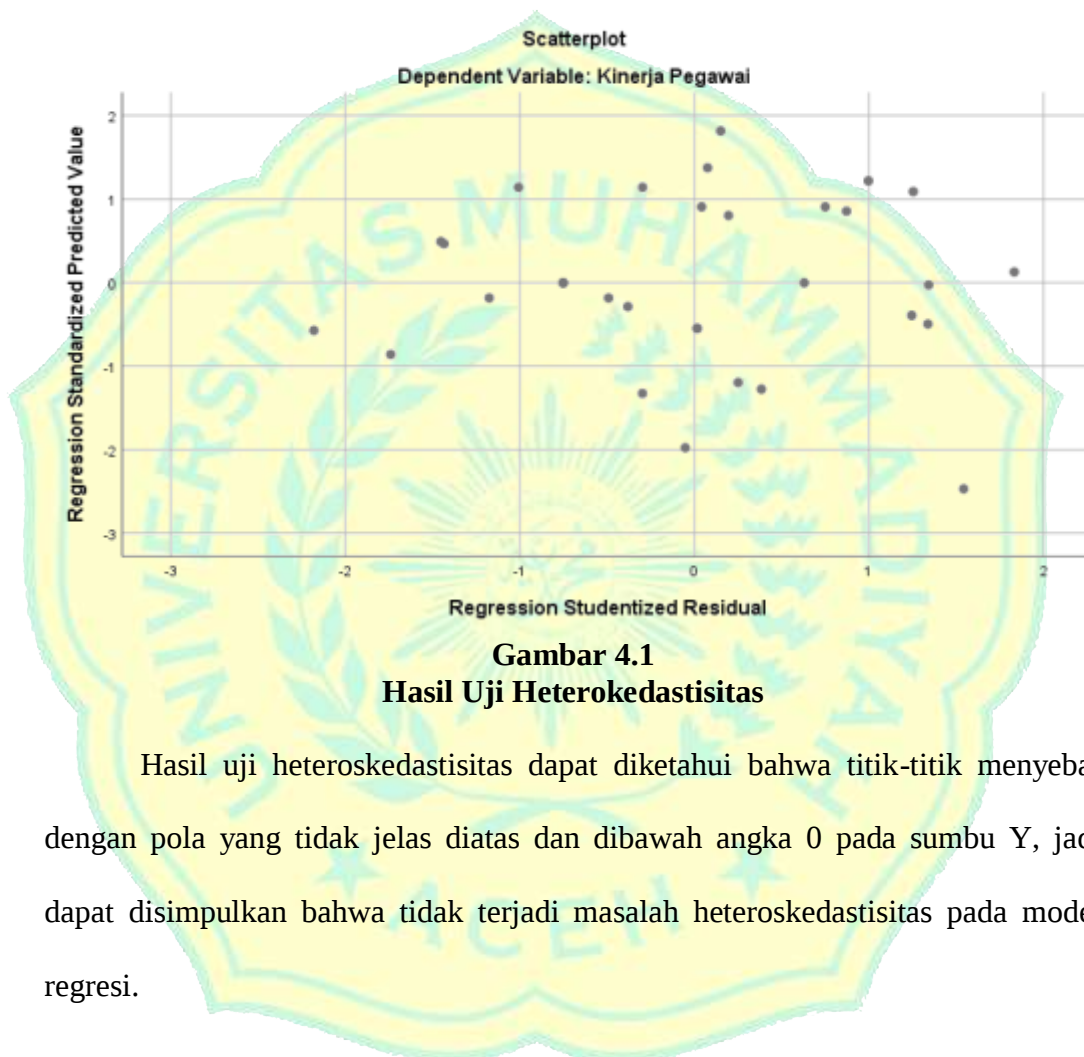
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa data dari ketiga variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan memiliki nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5 Deskriptif Data Penelitian

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai

rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \dots\dots\dots \text{Suryana (2019)}$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.10
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

No	Rata-Rata Skor	Kategori
1	1,00 -1,79	Sangat tidak baik
2	1,80 – 2,59	Tidak baik
3	2,60 – 3,39	Kurang baik
4	3,40 – 4,19	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Data diolah, 2026

Untuk memberikan gambaran pencapaian dari setiap variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria rata-rata skor dari jawaban responden. Jika diperoleh rata-rata skor di atas 3,41, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memberikan respon setuju atau baik terhadap setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

4.5.1 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11
Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	0	0%	0	0%	2	6,3%	17	53,1%	13	40,6%	4,34
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan dengan baik	0	0%	0	0%	2	6,3%	16	50%	14	43,8%	4,37
3.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0	0%	0	0%	2	6,3%	19	59,4%	11	34,4%	4,28
4.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang diberikan	0	0%	0	0%	2	6,3%	17	53,1%	13	40,6%	4,34
5	Saya selalu masuk kerja tepat waktu	0	0%	2	6,3%	9	28,1%	16	50%	5	15,6%	3,75
Rerata												4,21

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai memperoleh hasil penelitian variabel kinerja karyawan nilai rata-rata sebesar 4,21 yang berarti setuju. Nilai rata-rata $4,21 > 3,41$, artinya bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja pegawai adalah “Baik”. Pada indikator “*Saya selalu masuk kerja tepat waktu*” mendapatkan jawaban rata-rata terendah dibandingkan indikator yang

lainnya sebesar 3,75 dimana dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh yang datang terlambat maupun tidak hadir sesuai dengan ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

4.5.2 Deskriptif Variabel Etos Kerja

Persepsi responden terhadap variabel etos kerja merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel etos kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Persepsi Responden terhadap Variabel Etos Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh	3	9,4%	0	0%	5	15,6%	15	46,9%	9	28,1%	3,84
2.	Saya bekerja dengan semangat yang tinggi	0	0%	0	0%	1	3,1%	18	56,3%	13	40,6%	4,37
3.	Saya mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku	0	0%	1	3,1%	8	25%	15	46,9%	8	25%	3,93
4.	Saya selalu bekerja dengan sepenuh hati	0	0%	0	0%	4	12,5%	20	62,5%	8	25%	4,12
Rerata												4,06

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel etos kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06 yang berarti setuju.

Nilai rata-rata $4,06 > 3,41$, artinya bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan etos kerja adalah “Baik”. Pada indikator “*Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh*” diperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu sebesar 3,84. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian pegawai PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh yang belum sepenuhnya memiliki etos kerja yang optimal, yang tercermin dari kurangnya kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja serta belum konsistennya komitmen dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

4.5.3 Deskriptif Variabel Motivasi

Persepsi responden terhadap variabel motivasi merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13
Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya mendapatkan gaji sesuai yang diharapkan	0	0%	0	0%	2	6,3%	16	50%	14	43,8%	4,37
2.	Di perusahaan, saya mendapatkan rasa aman, nyaman dan damai	0	0%	1	3,1%	5	15,6%	19	59,4%	7	21,9%	4,00
3.	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari perusahaan saya bekerja	0	0%	0	0%	5	15,6%	15	46,9%	12	37,5%	4,21

4.	Saat pekerjaan yang saya lakukan bagus, saya akan mendapatkan reward dari perusahaan	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	20	62,5%	8	25%	4,09
5	Dalam bekerja saya mendapatkan pengakuan dari atasan	0	0%	1	3,1%	5	15,6%	16	50%	10	31,3%	4,09
Rerata												4,15

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 yang berarti setuju. Nilai rata-rata $4,15 > 3,41$, artinya bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi adalah “*Baik*”. Pada indikator “*Di perusahaan, saya mendapatkan rasa aman, nyaman dan damai*” diperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu sebesar 4,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian pegawai PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh yang belum sepenuhnya merasakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan motivasi kerja, sehingga rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja belum dirasakan secara optimal dan berpotensi memengaruhi semangat serta dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.5.4 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14
Persepsi Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%	
1.	Adanya sinar (matahari/lampu) yang cukup memasuki ruang kerja saya	1	3,1%	0	0%	3	9,4%	17	53,1%	11	34,4%	4,15
2.	Cat dinding pada ruang kerja saya sangat mendukung pikiran saya untuk semangat bekerja	3	9,4%	2	6,3%	7	21,9%	13	40,6%	7	21,9%	3,59
3.	Sirkulasi udara di ruang kerja saya baik sehingga memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	0	0%	2	6,3%	9	28,1%	16	50%	5	15,6%	3,75
4.	Suasana ruangan yang tenang dan tidak bising akan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja	0	0%	3	9,4%	8	25%	16	50%	5	15,6%	3,71
Rerata												3,80

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80 yang berarti setuju. Nilai rata-rata $3,80 > 3,41$, artinya bahwa persepsi responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja adalah “Baik”. Pada indikator “Cat dinding pada ruang kerja saya sangat mendukung pikiran saya untuk semangat bekerja” diperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu sebesar 3,59. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian pegawai PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh yang belum sepenuhnya merasakan lingkungan kerja yang mendukung secara optimal, khususnya dari aspek tata warna ruang kerja, sehingga berpotensi memengaruhi

kenyamanan, suasana kerja, serta semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan perhitungan atau pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Persamaan hasil regresi analisis data diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.275	2.079		3.019	0.005
	Etos Kerja	0.159	0.149	0.166	1.068	0.295
	Motivasi	0.317	0.170	0.350	1.869	0.072
	Lingkungan Kerja	0.370	0.159	0.392	2.329	0.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026

Dengan demikian maka hasil perhitungan statistik dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut:

$$Y = 6,275 + 0,159X_1 + 0,317X_2 + 0,370X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas diketahui hasil dari penelitian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,275, artinya jika variabel etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja bernilai nol atau konstan, maka variabel kinerja pegawai akan bernilai positif 6,275.
2. Koefisien regresi pengaruh etos kerja sebesar 0,159 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada etos kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,159, artinya terdapat pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi pengaruh motivasi sebesar 0,317 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada motivasi maka akan dapat menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,317, artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,370 menjelaskan setiap adanya kenaikan pada lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,370, artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.6.1 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara etos kerja (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien diterminansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau

sebaliknya, sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.16
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.821 ^a	0.674	0.639	1.48935
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah, 2026

Koefisien korelasi R sebesar 0,821 menjelaskan derajat hubungan (korelasi) antara variabel etos kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) adalah positif dengan keeratan hubungan 82,1%. Artinya ketiga variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai (Y) dengan nilai kategori 70%-90%.

Sementara koefisien determinasi adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh salah satu variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya dengan anggapan variabel-variabel lain tidak diketahui. Dari hasil output SPSS di peroleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,639. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel etos kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,639 atau 63.9%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0.361 atau 36.1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.6.2 Pembuktian Secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.275	2.079		3.019	0.005
	Etos Kerja	0.159	0.149	0.166	1.068	0.295
	Motivasi	0.317	0.170	0.350	1.869	0.072
	Lingkungan Kerja	0.370	0.159	0.392	2.329	0.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel Uji t (tabel *Coefficients*) dari persamaan pertama di atas menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Secara Parsial Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel etos kerja adalah sebesar 1,068 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,295. Sementara nilai t-tabel pada df 28 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,048. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t-

tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis nol (H_0) dapat diterima dan menolak hipotesis alternatif (H_a), artinya etos kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Secara Parsial Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel motivasi adalah sebesar 1,869 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,072. Sementara nilai t -tabel pada df 28 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,048. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan menerima hipotesis nol (H_0), artinya motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,329 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,027. Sementara nilai t -tabel pada df 28 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,048. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

4.6.3 Pembuktian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.610	3	42.870	19.327	0.000 ^b
	Residual	62.109	28	2.218		
	Total	190.719	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi						

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pembagian *Mean Square* regresi dengan *Mean Square* residual diperoleh nilai F hitung sebesar 19,327 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 28 adalah sebesar 2,95. Dengan demikian nilai F hitung (19,327) lebih besar dari F tabel (2,95) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_o , etos kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel etos kerja adalah sebesar 1,068 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,295. Sementara nilai t -tabel pada df 28 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,048. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis nol (H_0) dapat diterima dan menolak hipotesis alternatif (H_a), artinya etos kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sikap kerja pegawai, seperti kedisiplinan, rasa tanggung jawab, antusiasme, dan ketekunan, belum mampu menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat kinerja. Hal ini diduga karena mekanisme kerja perusahaan lebih berfokus pada pengaturan tugas yang bersifat teknis dan sistematis, sehingga pencapaian kinerja pegawai lebih ditentukan oleh kejelasan pembagian pekerjaan, kerja sama antarpegawai, serta peran pengawasan dari pihak manajemen dibandingkan dengan dorongan etos kerja individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra dkk (2023) yang mengatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel motivasi adalah sebesar 1,869 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,072. Sementara nilai t -tabel pada df 28 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,048. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan menerima hipotesis nol (H_0), artinya motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja yang dimiliki pegawai, baik yang bersifat internal maupun eksternal, belum secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja. Salah satu penyebabnya dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan di bidang jasa konstruksi yang cenderung berbasis sistem, prosedur teknis, serta pembagian tugas yang jelas, sehingga hasil kerja lebih dipengaruhi oleh standar operasional, koordinasi tim, dan pengawasan dibandingkan oleh tingkat motivasi individu. Dalam kondisi seperti ini, pegawai tetap harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target meskipun tingkat motivasi pribadi berbeda-beda.

Selain itu, tidak signifikannya pengaruh motivasi juga dapat terjadi karena motivasi pegawai relatif berada pada tingkat yang hampir sama, sehingga tidak menimbulkan variasi kinerja yang cukup besar untuk terdeteksi secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pragiwani dkk (2020) yang mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,329 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,027. Sementara nilai t -tabel pada df 28 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 2,048. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi tempat kerja memiliki peran langsung dalam mendukung efektivitas dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai membuat pegawai lebih fokus dalam melaksanakan tugasnya. Dalam bidang jasa konstruksi yang menuntut ketelitian, koordinasi, dan ketepatan waktu, suasana kerja yang kondusif membantu mengurangi gangguan, kesalahan kerja, serta kelelahan fisik maupun mental, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal.

Pengaruh signifikan ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti tata ruang kerja, ketersediaan peralatan, sirkulasi udara, pencahayaan, serta hubungan

kerja antarpegawai turut menciptakan rasa nyaman dan aman saat bekerja. Ketika pegawai merasa lingkungan kerjanya mendukung, mereka cenderung bekerja lebih efektif, memiliki konsentrasi yang lebih baik, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Estiana dkk (2023) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.7.4 Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pembagian *Mean Square* regresi dengan *Mean Square* residual diperoleh nilai *F* hitung sebesar 19,327 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai *F* tabel pada taraf signifikan 5% dan *df* 28 adalah sebesar 2,95. Dengan demikian nilai *F* hitung (19,327) lebih besar dari *F* tabel (2,95) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_o , etos kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Estiana dkk (2023) dan Pujianti Dkk (2025) yang mengatakan bahwa etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari hasil output SPSS di peroleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,639. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel etos kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dalam mempengaruhi

kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,639 atau 63.9%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0.361 atau 36.1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.
2. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.
4. Etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja, karena faktor ini terbukti memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memastikan fasilitas kerja tersedia secara memadai, penataan

ruang kerja yang lebih nyaman, serta menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai bekerja lebih fokus, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

3. Pegawai diharapkan tetap menjaga tanggung jawab, kedisiplinan, serta kerja sama tim dalam melaksanakan tugas. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kesadaran untuk bekerja sesuai prosedur dan target yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Disarankan agar perusahaan meninjau kembali sistem penilaian kinerja dengan tidak hanya menekankan pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses kerja, kedisiplinan, dan kontribusi individu, sehingga etos kerja pegawai dapat lebih tercermin dalam penilaian kinerja.
5. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, sehingga pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanaf Publishing
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Akbar, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta
- Anugrah, R., & Abdurrahman, D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 725-735.
- Arifin, dkk. (2022). Pengaruh etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 45-56
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-15
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Indriyani, L. (2018). *Lingkungan kerja dan kinerja karyawan*. Deepublish
- James, R. (2013). *Etos kerja dan moralitas kerja*. Erlangga
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press
- Kaswan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta
- Magnis-Suseno, F. (2013). *Etika dasar*. Kanisius
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia
- Pujianti, dkk. (2025). Pengaruh lingkungan, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 1-12
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive:*

Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik, 3(3), 117-129.

- Ramli, A. H. (2019). *Manajemen kinerja*. Mitra Wacana Media
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S., & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P & Judge., Timothy A. (2019). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Saleh, A. R. (2018). *Etos kerja dalam organisasi*. LP3ES
- Saputra, A., Subroto, S., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Madyo Lancar Kabupaten Kediri. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 171-183
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business*, Eight Edition. John Wiley & Sons Ltd.
- Setyawati, R., & Catarina. (2022). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 33-41.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional*. Institut Dharma Mahardika
- Spillane, J. J. (2014). *Etika bisnis dan profesi*. Kanisius
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS Publishing
- Suparman, dkk. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 120-129
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Gava Media
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT RIZKY OPANINDO UTAMA BANDA ACEH”

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Assalamu’alaikum Wr. Wb.

Saya Iqbal Aulia mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/I untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rizky Opanindo Utama Banda Aceh” dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/I berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan Kerjasama Saudara/I yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Banda Aceh, 19 Desember 2025

Iqbal Aulia

LAMPIRAN 2. KUESIONER LANJUTAN

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

- ☐ Laki-Laki
- ☐ Perempuan

2. Usia

- ☐ <20 Tahun
- ☐ 21-30 Tahun
- ☐ 31-40 Tahun
- ☐ >40 Tahun

3. Pendidikan Tertinggi

- ☐ SMA
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana (S1)
- ☐ Pascasarjana (S2)

4. Masa Kerja

- ☐ <5 Tahun
- ☐ 5 Tahun – 10 Tahun
- ☐ 11 Tahun – 15 Tahun
- ☐ >15 Tahun

5. Status Menikah

- ☐ Lajang/Belum Menikah
- ☐ Menikah
- ☐ Cerai Hidup
- ☐ Cerai Mati

B. Pertanyaan Kinerja Pegawai, Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan

Kerja

Daftar pertanyaan ini terdiri dari pertanyaan pilihan, berilah tanda check list (✓) pada jawaban yang anda anggap tepat:

Keterangan: SS (Sangat Setuju)
S (Setuju)
CS (Cukup Setuju)
TS (Tidak Setuju)
STS (Sangat Tidak Setuju)

• Kinerja Pegawai

NO	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan dengan baik.					
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang diberikan.					
5	Saya selalu masuk kerja tepat waktu.					

• Etos Kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh.					
2.	Saya bekerja dengan semangat yang tinggi.					
3	Saya mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.					
4	Saya selalu bekerja dengan sepenuh hati.					

• Motivasi Kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mendapatkan gaji sesuai yang diharapkan.					
2	Di perusahaan, saya mendapatkan rasa aman, nyaman dan damai.					
3	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari perusahaan saya bekerja .					
4	Saat pekerjaan yang saya lakukan bagus, saya akan mendapatkan reward dari perusahaan .					
5	Dalam bekerja saya mendapatkan pengakuan dari atasan.					

• Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Adanya sinar (matahari/lampu) yang cukup memasuki ruang kerja saya.					
2.	Cat dinding pada ruang kerja saya sangat mendukung pikiran saya untuk semangat bekerja.					
3	Sirkulasi udara di ruang kerja saya baik sehingga memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.					
4	Suasana ruangan yang tenang dan tidak bising akan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					

LAMPIRAN 3. OUTPUT PENGOLAHAN DATA

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	15	14.6	46.9	46.9
	Laki-laki	17	16.5	53.1	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	14	13.6	43.8	43.8
	21-30 Tahun	11	10.7	34.4	78.1
	31-40 Tahun	7	6.8	21.9	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	2.9	9.4	9.4
	Diploma III	10	9.7	31.3	40.6
	Sarjana (S1)	16	15.5	50.0	90.6
	Pasca Sarjana (S2-S3)	3	2.9	9.4	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	27	26.2	84.4	84.4
	Menikah	5	4.9	15.6	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	10	9.7	31.3	31.3
	5-10 Tahun	18	17.5	56.3	87.5
	11-15 Tahun	4	3.9	12.5	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	Kinerja Pegawai
KP1	Pearson Correlation	1	.605**	.360*	.554**	.384*	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.043	.001	.030	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KP2	Pearson Correlation	.605**	1	.604**	.781**	.330	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.065	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KP3	Pearson Correlation	.360*	.604**	1	.730**	.363*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000		.000	.041	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KP4	Pearson Correlation	.554**	.781**	.730**	1	.451**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.010	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KP5	Pearson Correlation	.384*	.330	.363*	.451**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.030	.065	.041	.010		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.734**	.830**	.764**	.886**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

		Correlations				
		EK1	EK2	EK3	EK4	Etos Kerja
EK1	Pearson Correlation	1	.352*	.626**	.727**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.048	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32
EK2	Pearson Correlation	.352*	1	.418*	.526**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.048		.017	.002	.000
	N	32	32	32	32	32
EK3	Pearson Correlation	.626**	.418*	1	.810**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.000	.000
	N	32	32	32	32	32
EK4	Pearson Correlation	.727**	.526**	.810**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000
	N	32	32	32	32	32
Etos Kerja	Pearson Correlation	.878**	.621**	.863**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

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

		Correlations					
		M1	M2	M3	M4	M5	Motivasi
M1	Pearson Correlation	1	.369*	.553**	.298	.264	.613**
	Sig. (2-tailed)		.038	.001	.098	.144	.000
	N	32	32	32	32	32	32
M2	Pearson Correlation	.369*	1	.636**	.521**	.636**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.038		.000	.002	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
M3	Pearson Correlation	.553**	.636**	1	.354*	.667**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.047	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
M4	Pearson Correlation	.298	.521**	.354*	1	.706**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.098	.002	.047		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32

M5	Pearson Correlation	.264	.636**	.667**	.706**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.144	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Motivasi	Pearson Correlation	.613**	.822**	.828**	.748**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.828	5

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.815	4

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.837	5

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.656	4

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP1	32	3.00	5.00	4.3438	.60158
KP2	32	3.00	5.00	4.3750	.60907
KP3	32	3.00	5.00	4.2812	.58112
KP4	32	3.00	5.00	4.3438	.60158
KP5	32	2.00	5.00	3.7500	.80322
Valid N (listwise)	32				

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	1.9	6.3	6.3
	Setuju	17	16.5	53.1	59.4
	Sangat Setuju	13	12.6	40.6	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	1.9	6.3	6.3
	Setuju	16	15.5	50.0	56.3
	Sangat Setuju	14	13.6	43.8	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	1.9	6.3	6.3
	Setuju	19	18.4	59.4	65.6
	Sangat Setuju	11	10.7	34.4	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	1.9	6.3	6.3
	Setuju	17	16.5	53.1	59.4
	Sangat Setuju	13	12.6	40.6	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.9	6.3	6.3
	Cukup Setuju	9	8.7	28.1	34.4
	Setuju	16	15.5	50.0	84.4
	Sangat Setuju	5	4.9	15.6	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

EK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.9	9.4	9.4
	Cukup Setuju	5	4.9	15.6	25.0
	Setuju	15	14.6	46.9	71.9
	Sangat Setuju	9	8.7	28.1	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

EK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	1.0	3.1	3.1
	Setuju	18	17.5	56.3	59.4
	Sangat Setuju	13	12.6	40.6	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

EK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	3.1	3.1
	Cukup Setuju	8	7.8	25.0	28.1
	Setuju	15	14.6	46.9	75.0
	Sangat Setuju	8	7.8	25.0	100.0

Total	32	31.1	100.0
-------	----	------	-------

EK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	3.9	12.5	12.5
	Setuju	20	19.4	62.5	75.0
	Sangat Setuju	8	7.8	25.0	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EK1	32	1.00	5.00	3.8437	1.13903
EK2	32	3.00	5.00	4.3750	.55358
EK3	32	2.00	5.00	3.9375	.80071
EK4	32	3.00	5.00	4.1250	.60907
Valid N (listwise)	32				

M1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	1.9	6.3	6.3
	Setuju	16	15.5	50.0	56.3
	Sangat Setuju	14	13.6	43.8	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

M2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	3.1	3.1
	Cukup Setuju	5	4.9	15.6	18.8
	Setuju	19	18.4	59.4	78.1
	Sangat Setuju	7	6.8	21.9	100.0

Total	32	31.1	100.0
-------	----	------	-------

M3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	4.9	15.6	15.6
	Setuju	15	14.6	46.9	62.5
	Sangat Setuju	12	11.7	37.5	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

M4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	3.1	3.1
	Cukup Setuju	3	2.9	9.4	12.5
	Setuju	20	19.4	62.5	75.0
	Sangat Setuju	8	7.8	25.0	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

M5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	3.1	3.1
	Cukup Setuju	5	4.9	15.6	18.8
	Setuju	16	15.5	50.0	68.8
	Sangat Setuju	10	9.7	31.3	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

LK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	3.1	3.1
	Cukup Setuju	3	2.9	9.4	12.5
	Setuju	17	16.5	53.1	65.6

	Sangat Setuju	11	10.7	34.4	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

LK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.9	9.4	9.4
	Tidak Setuju	2	1.9	6.3	15.6
	Cukup Setuju	7	6.8	21.9	37.5
	Setuju	13	12.6	40.6	78.1
	Sangat Setuju	7	6.8	21.9	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

LK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.9	6.3	6.3
	Cukup Setuju	9	8.7	28.1	34.4
	Setuju	16	15.5	50.0	84.4
	Sangat Setuju	5	4.9	15.6	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

LK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	9.4	9.4
	Cukup Setuju	8	7.8	25.0	34.4
	Setuju	16	15.5	50.0	84.4
	Sangat Setuju	5	4.9	15.6	100.0
	Total	32	31.1	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK1	32	1.00	5.00	4.1563	.84660

LK2	32	1.00	5.00	3.5938	1.18755
LK3	32	2.00	5.00	3.7500	.80322
LK4	32	2.00	5.00	3.7188	.85135
Valid N (listwise)	32				

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.275	2.079		3.019	0.005
	Etos Kerja	0.159	0.149	0.166	1.068	0.295
	Motivasi	0.317	0.170	0.350	1.869	0.072
	Lingkungan Kerja	0.370	0.159	0.392	2.329	0.027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.821 ^a	0.674	0.639	1.48935

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.610	3	42.870	19.327	0.000 ^b
	Residual	62.109	28	2.218		
	Total	190.719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	Lingkungan Kerja
LK1	Pearson Correlation	1	.258	.391*	.331	.667**
	Sig. (2-tailed)		.154	.027	.064	.000
	N	32	32	32	32	32
LK2	Pearson Correlation	.258	1	.228	.330	.713**
	Sig. (2-tailed)	.154		.209	.065	.000
	N	32	32	32	32	32
LK3	Pearson Correlation	.391*	.228	1	.554**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.027	.209		.001	.000
	N	32	32	32	32	32
LK4	Pearson Correlation	.331	.330	.554**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.064	.065	.001		.000
	N	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.667**	.713**	.715**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

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

LAMPIRAN 4. TABEL F

LAMPIRAN 7

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,182	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,068	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,306
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

LAMPIRAN 5. TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.90484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72909	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20783
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85655	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16027	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10561	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45010
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72361	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 6. TABEL R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432