



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN
PENGAWASAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA
OTORITAS JASA KEUANGAN KANTOR REGIONAL 5
SUMATERA BAGIAN UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DESY INGRID
NPM 1925310897

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DESY INGRID
NPM : 1925310897
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN
PENGAWASAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA
OTORITAS JASA KEUANGAN KANTOR REGIONAL 5
SUMATERA BAGIAN UTARA

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc)

PEMBIMBING I

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)



(DR. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn)

PEMBIMBING II

(IRAWAN, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DESY INGRID
NPM : 1925310897
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN
PENGAWASAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA
OTORITAS JASA KEUANGAN KANTOR REGIONAL 5
SUMATERA BAGIAN UTARA

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA

(Cahyo Pramono, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M)

ANGGOTA II

(Irawan, SE, M.Si)

ANGGOTA III

(Hartato Rianto, SE.Sy., M.E)

ANGGOTA IV

(Syahrial Hasanuddin Pohan, SE.Sy., ME)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desy Ingrid
Npm : 1925310897
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN
PENGAWASAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI
PADA OTORITAS JASA KEUANGAN KANTOR
REGIONAL 5 SUMATERA BAGIAN UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksekutif kepada Unpub untuk menyimpan, mengalih-media/informasi, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 11 Maret 2022



Desy Ingrid
1925310897

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DESY INGRID
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 15-12-1988
NPM : 1925310897
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. KENANGA SARI NO.37 LK.III

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 11 Maret 2022

Yang membuat pernyataan



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desy Ingrid
Npm : 1925310897
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN
PENGAWASAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI
PADA OTORITAS JASA KEUANGAN KANTOR
REGIONAL 5 SUMATERA BAGIAN UTARA

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa saya kehilangan berkas untuk jilid skripsi sebagai kelengkapan untuk penyerahan ke perpustakaan, berkas tersebut antara lain adalah Lembar pengajuan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara"

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan saya bersedia dituntut di pengadilan serta bersedia menerima segala tindakan yang diambil oleh pihak Universitas Panca Budi, apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar.

Medan, 17 Maret 2022
Yang membuat pernyataan,



Diketahui oleh,
Ketua Program Studi Manajemen



Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DESY INGRID
NPM : 1925310897
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 November 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 25 November 2021
Dosen Pembimbing,



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DESY INGRID
NPM : 1925310897
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Irawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 November 2021	ACC sidang	Disetujui	

Medan, 25 November 2021
Dosen Pembimbing,



Irawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DESY INGRID
NPM : 1925310897
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 November 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 25 November 2021
Dosen Pembimbing,



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DESY INGRID
NPM : 1925310897
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Irawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 November 2021	ACC sidang	Disetujui	

Medan, 25 November 2021
Dosen Pembimbing,



Irawan, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Irawan, SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : DESY INGRID
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310897
 Panjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
3/11/2021	Bab I diringkas sesuaikan dengan fenomena	U	
	rumusan masalah dipertahankan	U	
	Bab III di sesuaikan struktur penulisan	U	
	Bab II tambahkan hipotesis	U	
	Bab IV tambahkan sejarah dan struktur opak	U	
	Kesimpulan	U	

Medan, 03 November 2021
 Diketahui/Disetujui oleh:
 Dekan,


 Dr. Onny Medaline, SH, M.Kn





26/11-21 Acc. j-1-12-21
[Signature]
Acc. Dild
11/2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN
PENGAWASAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA
OTORITAS JASA KEUANGAN KANTOR REGIONAL 5
SUMATERA BAGIAN UTARA**

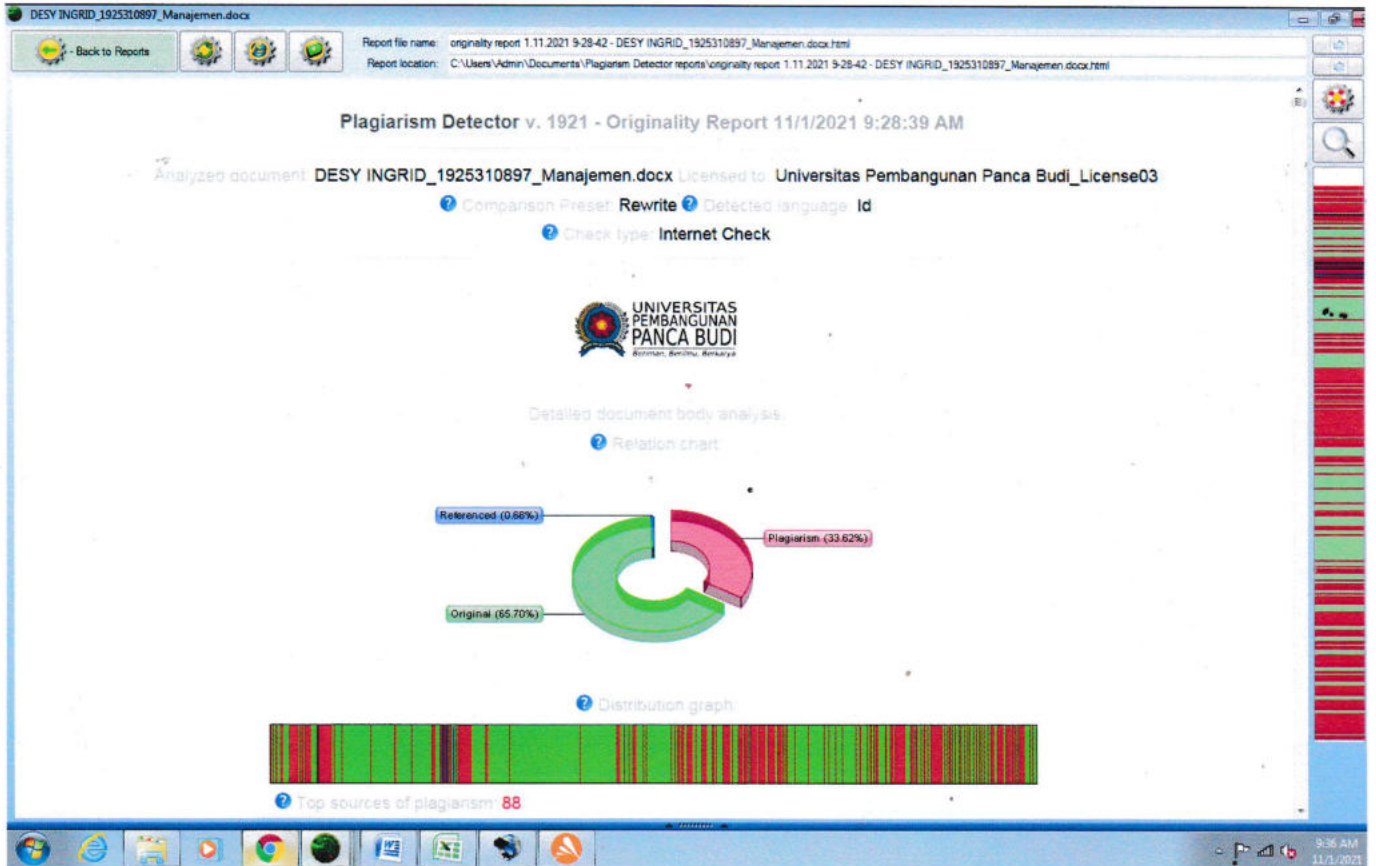
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DESY INGRID
NPM 1925310897

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Erci Muhartama Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122



**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 797/PERP/BP/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : DESY INGRID
N.P.M. : 1925310897
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 30 Oktober 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Oktober 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 11 Maret 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DESY INGRID
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 15 Desember 1988
 Nama Orang Tua : ARMEN
 N. P. M : 1925310897
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085270764724
 Alamat : Komplek City Suites Blok FF NO. 23, Jalan Medan Binjai
 KM 10, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja Pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

L

Diketahui/Ditetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



DESY INGRID
 1925310897

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara. Penelitian ini ingin membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara dan pengaruh Pengawasan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara. Penelitian ini asosiatif klausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai tetap pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara yang berjumlah 56 (lima puluh enam) pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak berstrata (*stratified random sampling*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial dan simultan terdapat pengaruh atau tidak lingkungan kerja, disiplin dan pengawasan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan kerja, etos kerja pegawai tetap

Abstract

The Influence of Work Environment, Discipline and Supervision on Employee Work Ethic at the Financial Services Authority Regional Office 5 North Sumatra. This study wants to discuss the influence of the work environment, discipline and supervision on the work ethic of employees at the Financial Services Authority Regional Office 5 North Sumatra. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on the work ethic of employees at the Financial Services Authority Regional Office 5 North Sumatra, the effect of work discipline on the work ethic of employees at the Financial Services Authority Regional Office 5 North Sumatra and the influence of supervision on the work ethic of employees at the Financial Services Authority Regional Office 5 North Sumatra. This research is associative clause with a quantitative approach. The sample of this study were permanent employees at the Financial Services Authority Regional Office 5 North Sumatra, totaling 56 (fifty six) permanent employees. The sampling technique in this study used probability sampling by using a stratified random sampling technique. The data collection technique in this study is a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The method used is multiple linear regression using SPSS 25 software. The results of this study indicate that partially and simultaneously there is an influence or not the work environment, discipline and supervision of the Employee Work Ethic at the Financial Services Authority Regional Office 5 North Sumatra

Keywords: work environment, work discipline, work supervision, permanent employee's work ethic

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat dan karunia rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara”**. Penulisan Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana dari Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan. Tugas Akhir ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Penulis khususnya dan juga bagi para pembaca untuk menambah pengetahuan.

Dalam kesempatan kali ini Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak –pihak yang telah banyak membantu dan membimbing Penulis selama penyusunan Tugas Akhir ini kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Cahyo Pramono,S.E.,M.M selaku Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM. selaku Rektor Bidang Tata Kelola Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Henry Aspan, SE, SH,MA, MH, MM selaku Rektor Bidang Keuangan dan Infrastruktur Universitas Pembangunan Panca Budi.
5. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
6. Bapak Husni Muharram Ritonga,BA.,MSc selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.

7. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing serta memberikan masukan dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Bapak Irawan, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing serta memberikan masukan dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Seluruh Dosen pengajar di Universitas Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan keterampilan selama perkuliahan.
10. Seluruh pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk pengisian kuesioner.
11. Kedua suami, orang tua, anak-anak dan keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang dan memberikan dukungan dan semangat kepada penulis selama penyusunan Tugas Akhir.
12. Seluruh sahabat seperjuangan Tugas Akhir yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan, saran dan semangat dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dalam pembuatan. Demi kesempurnaan laporan ini sehingga penulis berharap kritik dan saran untuk membangun kesempurnaan Tugas Akhir ini. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa yang akan menyusun Tugas Akhir.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, November 2021

Desy Ingrid

NPM. 1925310897

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH	ii
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS	ii
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
Abstract.....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I.....	14
PENDAHULUAN.....	14
A. Latar Belakang Masalah	14
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	19
C. Perumusan Masalah	20
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	20
E. Keaslian Penelitian	21
BAB II	23
TINJAUAN PUSTAKA	23
A. Landasan Teori	23
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2. Lingkungan Kerja	24
3. Disiplin	28
4. Pengawasan.....	30
5. Etos kerja	33
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Konseptual.....	38
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40

C.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	40
D.	Populasi dan Sampel.....	42
E.	Jenis dan Sumber Data.....	44
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	45
BAB IV.....		49
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		49
BAB V.....		84
SIMPULAN DAN SARAN.....		84
DAFTAR PUSTAKA.....		86
LAMPIRAN.....		91

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Operasional Konsep.....	41
Tabel 3.3 Alternatif Jawaban.....	45
Tabel 3.4 Pengambilan Keputusan Autokolerasi.....	47
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	52
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	52
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	53
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	53
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X_3).....	54
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan Kerja (X_3).....	54
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y).....	55
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (Y).....	56
Tabel 4.9 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.10 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.11 Karakteristik Berdasarkan Divisi.....	57
Tabel 4.12 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4.13 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 4.14 Karakteristik Berdasarkan Jabatan.....	59
Tabel 4.15 Kriteria Penilaian Berdasarkan Presentase.....	60
Tabel 4.16 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.17 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.18 Deskriptif Variabel Pengawasan Kerja.....	65
Tabel 4.19 Deskriptif Variabel Etos Kerja.....	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas Data.....	69
Tabel 4.21 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.....	70

Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel 4.23 Analisis Regresi Berganda.....	73
Tabel 4.24 Uji t Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja.....	75
Tabel 4.25 Uji t Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja.....	77
Tabel 4.26 Uji t Pengawasan Kerja terhadap Etos Kerja.....	78
Tabel 4.27 Uji Hipotesis Simultan.....	80
Tabel 4.28 Koefisien Determinasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual Penelitian.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi OJK Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara.....	49
Gambar 4.2 Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja.....	62
Gambar 4.3 Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja.....	64
Gambar 4.4 Garis Kontinum Variabel Pengawasan Kerja.....	66
Gambar 4.5 Garis Kontinum Variabel Etos Kerja.....	68
Gambar 4.6 Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja.....	76
Gambar 4.7 Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja.....	78
Gambar 4.8 Uji Hipotesis Parsial Pengawasan Kerja.....	79
Gambar 4.9 Uji Hipotesis Simultan.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan yang telah dicapai perusahaan salah satu faktor pendukungnya dapat dilihat dari segi Human Resources (Sumber Daya Manusia) yang sudah menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik, bertujuan untuk meningkatkan efektifitas serta efisiensi terhadap perusahaan. Pada hakikatnya perusahaan selalu membutuhkan pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi terutama karena peningkatan serta penurunan hasil dari pencapaian suatu perusahaan sangat bergantung terhadap pegawainya. Semakin tinggi kualitas pegawai pada suatu perusahaan maka akan semakin tinggi nilai yang didapatkan dari akhir proses pencapaian perusahaan. Setiap pegawai merupakan aset berharga yang perlu diperhatikan secara detail mulai dari tata olah pengembangan pegawai, lingkungan kerja, kedisiplinan, serta pengawasan yang memiliki kaitan dengan kinerja pegawai untuk mencapai performa kerja secara baik untuk setiap pegawai.

Dikutip dari website ojk.go.id, Otoritas Jasa Keuangan merupakan suatu badan yang memiliki kekuasaan dalam proses pengawasan, pengaturan, riset, terhadap badan yang harus diawasi seperti perbankan dan non perbankan. Terbentuknya Otoritas Jasa Keuangan dilandasi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 yang memiliki fungsi dan arahan untuk menjalankan seluruh proses yang berkaitan dengan kegiatan perbankan dan non perbankan.

Menurut Sedarmayanti (2017), penjelasan lingkungan kerja merupakan fasilitas yang harus tersedia untuk digunakan setiap pegawai baik dari segi ruangan kerja harus memiliki standart layak dan keberihan secara menyeluruh sehingga setiap pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan setiap aktivitas bertujuan untuk meningkatkan pencapaian perusahaan.

Adapun faktor masalah yang sebaiknya diperhatikan sehingga lingkungan kerja dapat menjadi kenyamanan setiap pegawai dapat dilihat dari sisi fisik dan non fisik. Dapat dilihat dari sisi fisik seperti tata letak bangunan tempat kerja harus layak, ruang kerja untuk pegawai menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan harus layak, pada ruangan kerja memiliki ventilasi dan pencahayaan yang cukup, memiliki tempat ibadah. Sementara, sisi non fisik dapat berupa pelaksanaan kegiatan kerohanian dan optimalisasi pelaksanaan budaya kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kinerja pegawai lebih optimal.

Permasalahan yang ada pada lingkungan kerja Otoritas Jasa Keuangan kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara merupakan bagian penting untuk diatasi. Dimana hal tersebut sangat mempengaruhi etos kerja pegawai, permasalahan tersebut meliputi, didalam kantor belum memiliki ruang kerja yang cukup nyaman untuk pegawai. Dikarenakan belum ada ruang kasanah untuk menyimpan arsip dokumen yang cukup. Sehingga beberapa dokumen masih diletakkan di ruang kerja pegawai, tentunya hal tersebut sangat mengganggu proses kinerja pegawai dan pastinya dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaannya.

Kemudian, ruang kerja untuk pegawai tidak memiliki space yang terlalu besar, mengakibatkan sirkulasi udara kurang baik untuk pegawai. Dari segi kebersihan, cleaning service belum menjalankan fungsinya secara optimal. Dimana masih banyak meja kerja pegawai dan filling cabinet sekitar ruang kerja dalam kondisi berdebu. Sehingga jika kebersihan tersebut tidak dijaga maka untuk jangka waktu kedepannya dapat mengganggu kesehatan pegawai. Pada masa pandemic seperti sekarang ini, dikarenakan space ruang kerja tidak begitu besar mengakibatkan pegawai yang menjalankan work from office hanya sebanyak 20% dari total pegawai yang ada, sebab harus dilakukan protocol untuk menjaga jarak antar pegawai. Sehingga bagian SDM tidak dapat mengawasi proses kinerja dari pegawai secara menyeluruh, jika permasalahan tersebut tidak langsung diatasi dengan

prosedur yang sesuai akan mengakibatkan penurunan kualitas kinerja pegawai dan perusahaan.

Kedisiplinan pegawai juga dipengaruhi dari seberapa besar kewajiban setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan serta mengikuti peraturan dari perusahaan. Disiplin dalam bekerja sangat penting dalam meningkatkan performa kinerja. Selain itu, manajer dalam perusahaan sebaiknya menggunakan alat komunikasi untuk memberikan contoh kepada setiap pegawai bahwa dengan menggunakan komunikasi yang baik salah satunya menjadi faktor pendukung kedisiplinan kerja dengan memberikan pendekatan bahwa setiap pegawai bersedia melakukan peningkatan perilaku dan kesadaran kerja tim. Peningkatan dalam kinerja yang baik tentunya selalu berdampingan dengan disiplin kerja yang diterapkan setiap pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan harus memiliki kinerja yang baik serta profesional dalam bekerja. Sehingga dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan ketentuan waktu sesuai porsinya. Maka dari itu, pegawai diwajibkan memiliki disiplin kerja dengan dedikasi tinggi sehingga tugas yang dikerjakan mendapatkan hasil optimal, efektif serta efisien.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94), indikator yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap etos kerja adalah harus menaati disiplin waktu, mengikuti peraturan tentang disiplin perusahaan seperti tata cara berpakaian baik bertingkah laku, disiplin tanggung jawab dan menaati peraturan lainnya di perusahaan. Setiap pegawai Otoritas Jasa Keuangan harus mengikuti setiap peraturan yang ditetapkan, mulai dari jam kerja tepat waktu, ketepatan jam masuk dan pulang kerja, jam istirahat harus mengikuti jadwal dari perusahaan.

Peneliti menggunakan teori Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) dikarenakan relevan dengan instansi penelitian pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor

Regional 5 Sumatera bagian Utara. Dimana disiplin pegawai dengan jam kerja, peraturan perusahaan sampai penyelesaian pekerjaan sangat berkaitan dengan fenomena tersebut.

Beberapa faktor permasalahan yang ada dari segi kedisiplinan pegawai yang harus diperhatikan pada Otoritas Jasa Keuangan kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara. Pada dasarnya pegawai menggunakan sistem aplikasi smart hr untuk melakukan akses absensi yang bermasalah apabila akses internet sedang mengalami gangguan maupun putusnya akses internet pada handphone setiap pegawai, dimana aplikasi tersebut hanya dapat di download pada perangkat handphone masing-masing pegawai dan tidak melalui website dikarenakan pada saat mendaftar sudah memasukan data pribadi. Sehingga jika terjadi permasalahan pada akses internet, pegawai yang mengalami permasalahan tersebut tidak dapat mengakses aplikasi tersebut untuk melakukan absensinya. Hal tersebut tentunya mengganggu kedisiplinan pegawai yang mana setiap pegawai mengalami permasalahan absensi tersebut harus melapor kepada pihak SDM.

Selain aplikasi smart hr, setiap pegawai harus mengisi laporan pekerjaan log book (laporan pekerjaan) harian pada saat pelaksanaan kinerja, namun pada faktanya log book harian tersebut masih menjadi permasalahan yang ada seperti beberapa pegawai yang tidak memberikan hasil laporan pekerjaan hariannya maupun secara tidak tepat waktu kepada atasan. Dikarenakan load pekerjaan dari setiap pegawai yang tinggi, maka permasalahan tersebut harus lebih diperhatikan pihak SDM untuk memberikan arahan terhadap pegawai agar kualitas kedisiplinan dari setiap pegawai menjadi lebih baik lagi dan tentunya perusahaan akan mendapatkan kualitas yang baik dari hasil kedisiplinan yang diterapkan kepada setiap pegawainya.

Menurut (Siagian: 2018) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Didalam Lembaga Otoritas Jasa Keuangan tentunya ada hubungan erat antara pengawasan dengan kinerja pegawai. Sehingga pengawasan memiliki peran sentral yang penting untuk membentuk pola kerja yang produktif, bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari perusahaan agar apa yang direncanakan tercapai dengan baik. Dengan diterapkan sistem pengawasan oleh perusahaan tentunya pegawai harus mematuhi setiap peraturan yang berlaku.

Apabila sistem pengawasan sudah dilaksanakan dengan baik, pasti selalu ada permasalahan yang timbul sejalan dengan prosesnya seperti pegawai tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, datang terlambat, adanya alasan untuk tidak hadir pada jam kerja dan keluar masuk kantor tanpa ada izin dari atasan pada saat jam kerja. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja terhadap pegawai dan mengakibatkan penurunan performa kinerja dan perusahaan.

Dari permasalahan yang ada seperti pandemic pada saat ini, pengawasan terhadap pegawai yang melaksanakan work from home menjadi masalah serius terhadap sistem pengawasan yang harus di tangangani oleh pihak perusahaan maupun SDM. Dikarenakan pekerjaan beberapa pegawai mengalami penurunan yang mana SDM tidak mengetahui secara detail pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai work from home karena tidak adanya pengawasan secara langsung. Seharusnya pihak SDM memberikan punishment terhadap pegawai yang tidak melakukan proses pekerjaan secara baik, seperti beberapa pegawai tidak memberikan log book harian secara tepat waktu. Peristiwa tersebut jika tidak diperbaiki untuk jangka waktu kedepannya, kinerja pegawai tentunya akan mengalami penurunan dan berdampak terhadap standarisasi hasil pencapaian perusahaan.

Adapun upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari pegawai, atasan sebaiknya melakukan sistem pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Dengan memonitoring pegawai pada saat jam kerja berlangsung, menerapkan sistem pelaporan

secara lisan maupun tertulis. Sehingga setiap pegawai merasa adanya pengawasan yang ketat dari atasan dan pegawai nantinya akan melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Dari uraian di atas mengingat adanya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Kantor OJK Regional 5 Sumatera Bagian Utara, agar tujuan yang diinginkan perusahaan mendapatkan hasil optimal secara menyeluruh dan memiliki kaulitas dengan jangka waktu lebih lama untuk kedepannya, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Otortas Jasa Keuangan Regional 5 Sumatera Bagian Utara”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka penulis membuat identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kondisi ruang kerja yang sempit dan tidak adanya ruang khazanah untuk menyimpan arsip dokumen pekerjaan pada Kantor OJK Regional 5 Sumatera Bagian Utara sehingga berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.
- b. Kurang optimalnya pengisian log book atas kegiatan pekerjaan dan kendala aplikasi absensi pegawai (smart hr) pada Kantor OJK Regional 5 Sumatera Bagian Utara, sehingga dapat mempengaruhi etos kerja pegawai.
- c. Fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pegawai yang terlaskana secara keseluruhan sangat berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja pegawai.

2. Batasan Masalah

Dengan adanya bantuan penjelasan yang sudah dipaparkan pada permasalahan tersebut. Sehingga batasan masalah pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan pengawasan terhadap etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara?
2. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara?
3. Adakah pengaruh signifikan pengawasan terhadap etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin, pengawasan berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor yang meliputi sistematis dari kinerja pegawai seperti:

- a. Mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara.

- b. Mengetahui dampak disiplin terhadap etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara.
- c. Mengetahui dampak Pengawasan terhadap Etos Kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan memberi pengetahuan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan terhadap Etos Kerja Pegawai.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan agar dapat memperbaiki kekurangan yang ada.
- c. Bagi Pegawai, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan etos kerja pegawai.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan pengetahuan mengenai pelaksanaan audit internal yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Adapun kontribusi dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan agar dapat dijadikan hal yang bermanfaat terhadap bagian yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini secara teoritis dan praktis diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dengan dilaksanakannya penerapan didalam penelitian ini, peneliti berharap untuk menambah sumber pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan pengawasan terhadap etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan-Kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara.

- b. Menambah sumber pengetahuan kepada setiap individu yang melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama dalam jangka waktu kedepan.
- c. Berfungsi untuk bidang Pendidikan, khususnya pada penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan media pembelajaran lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Terhadap perusahaan

Adapun hasil dari penelitian ini, nantinya diharapkan dapat dijadikan faktor pendukung oleh perusahaan baik yang diteliti maupun tidak terhadap pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan pengawasan terhadap etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan-kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara.

b. Terhadap Peneliti

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan penerapan ilmu berkaitan dengan teori yang sudah didapatkan selama menjalani proses perkuliahan dan bertujuan untuk mendalami ilmu pengetahuan secara menyeluruh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sesuatu hal yang sangat penting serta memiliki peran dalam mempengaruhi seluruh aktivitas atau kegiatan pada instansi maupun kegiatan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) lainnya. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri memiliki banyak penjelasan dari setiap pemaparan ahli diantaranya: Menurut Simamora dan Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang didalamnya memiliki peraturan-peraturan dari setiap penggunaan, penilaian terhadap kegiatan, setiap kegiatan harus memiliki perkembangan yang baik, serta adanya penilaian dari suatu kegiatan tersebut terhadap anggota maupun suatu kelompok didalam suatu instansi. Menurut Hamali, (2016:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ajakan, pemilihan, proses pengembangan, perawatan, motivasi, proses pengorganisasian pegawai serta penerapan terhadap sumber daya manusia yang memiliki tujuan dalam pencapaian visi dan misi dari seseorang maupun suatu organisasi. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang memiliki prosedur dengan tujuan untuk mendapatkan pelatihan yang nantinya akan dinilai baik atau buruknya suatu kegiatan tersebut dari setiap pegawai, dan memberikan pengawasan serta kedisiplinan atas pekerjaan.

2. **Lingkungan Kerja**

Seluruh kondisi penting dari setiap instansi baik yang berhubungan dengan pegawai secara langsung dan dapat digunakan serta dirasakan sehingga dapat dijadikan sebuah wadah untuk mengembangkan informasi maupun melakukan setiap aktifitas, sehingga penting dalam menjaga lingkungan kerja yang baik dalam hal temperature, sirkulasi udara, kelembapan, pencahayaan, ketenangan serta alat-alat perlengkapan dalam melaksanakan kinerja. Hal tersebut bertujuan untuk menjaga keberlangsungan sistem kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas menjadi efektif dan efisien (Afandi 2016:51). Kemudian menurut Sedarmayanti (2017), penjelasan lingkungan kerja merupakan fasilitas yang harus tersedia untuk digunakan setiap pegawai baik dari segi ruangan kerja harus memiliki standart layak dan keberihan secara menyeluruh sehingga setiap pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan setiap aktivitas bertujuan untuk meningkatkan pencapaian perusahaan.

Sehingga dengan adanya beberapa penjelasan dari para ahli, dapat disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja ialah beberapa bagian fisik dan non fisik di dalam perusahaan yang memiliki fungsi untuk digunakan, dirasakan, dilihat oleh setiap pegawai dengan memenuhi seluruh komponen didalamnya yang harus memiliki standarisasi bertujuan agar pegawai merasa nyaman dan lebih meningkatkan sistem pekerjaannya.

1) **Jenis-Jenis lingkungan kerja**

Berdasarkan Sedarmayanti (2017), menjelaskan bahwa adanya parameter yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja seperti:

- a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi dimana keadaan fisik baik benda, ruangan, yang ada di tempat kerja pegawai dan mempengaruhi kinerja secara langsung terhadap setiap pegawai.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi dimana memiliki hubungan dengan perihal pekerjaan pada perusahaan, baik dari segi hubungan antar pegawai dan hubungan antar pegawai dengan atasan.

2) Indikator lingkungan kerja

a) Lingkungan kerja fisik

Berdasarkan Sedarmayanti (2017), menjelaskan bahwa adanya beberapa faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja fisik perusahaan terhadap pegawai seperti:

(1) Pencahayaan pada tempat kerja

Pencahayaan salah satunya menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan jika kurangnya cahaya pada ruang kerja dapat mengganggu aktivitas setiap pegawai dalam proses kinerja. Sehingga perusahaan harus menetapkan sistem pencahayaan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

(2) Suhu Udara

Suhu udara merupakan hal yang dapat terjadi dikarenakan adanya faktor dari pancaran sinar matahari, sehingga jika terjadi cuaca yang begitu panas, ruang tempat pegawai menjalankan aktivitasnya ikut berpengaruh menjadi tidak nyaman. Kemudian setiap perusahaan harus memiliki kondisi ruang kerja cukup besar untuk digunakan setiap pegawai hal ini dapat

mengatasi permasalahan udara yang baik untuk setiap pegawai dan tentu dengan adanya bantuan air cooler pada setiap ruang kerja.

(3) Lokasi tempat kerja

Memilih lokasi yang strategis untuk perusahaan merupakan hal terbaik untuk membantu setiap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya, mulai dari pergi kerja dan pulang kerja. selain itu, perusahaan harus memilih lokasi yang aman serta terhindar dari lingkungan kejahatan. Tujuannya agar setiap pegawai terhindar dari tindak kejahatan yang dapat melukai setiap pegawai.

(4) Susunan warna pada tempat kerja

Susunan warna pada tempat kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap sistem kinerja pegawai. Dikarenakan susunan warna melambangkan tingkat suasana hati dan pikiran setiap individu, sehingga hal ini dapat mempengaruhi sistem kinerja pegawai baik atau buruknya hasil dari pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan susunan warna pada ruangan kerja maupun secara keseluruhan bangunan.

(5) Kelengkapan fasilitas pada tempat kerja

Fasilitas merupakan sesuatu yang dapat menambah semangat dalam bekerja terhadap setiap pegawai. Sehingga, perusahaan perlu memperhatikan fasilitas apa saja yang dibutuhkan pegawai. Mulai dari tempat toilet yang bersih, tersedia loker untuk pegawai, kelengkapan peralatan kerja, tempat olahraga untuk pegawai, tempat ibadah, ruang laktasi untuk mendukung pemberian ASI eksklusif bagi pegawai wanita yang sedang program ASI eksklusif namun harus bekerja, tempat istirahat dan ruang baca yang dilengkapi buku bacaan untuk setiap pegawai.

Kelengkapan fasilitas tersebut tentunya berpengaruh signifikan dalam proses peningkatan kinerja pegawai.

(6) Kenyamanan pada tempat kerja

Kenyamanan pada tempat kerja juga berpengaruh terhadap pegawai, jika pada lingkungan ruang kerja memiliki tingkat keramaian yang tinggi tentunya dapat mengganggu proses kinerja dari setiap pegawai.

b) Lingkungan kerja non fisik

Berdasarkan Sedarmayanti (2017), menjelaskan bahwa adanya beberapa faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja non fisik perusahaan terhadap pegawai seperti:

1) Kebijakan pada tempat kerja

Susunan sistem peraturan serta kebijakan yang diterapkan di suatu perusahaan membuat setiap pegawai merasa terbantu dalam proses menyelesaikan setiap tugas-tugas secara baik. Seperti, memberikan urutan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu bertujuan agar setiap pegawai tidak kebingungan. Sehingga, hal tersebut dapat meningkatkan performa perusahaan.

2) Asosiasi sistem kerja atasan dengan Pegawai

Adanya rasa saling menghormati antar atasan dengan pegawai membuat sistem pekerjaan akan menjadi lebih baik dan tujuan dari perusahaan akan tercapai secara mudah. Baik dalam hal menjaga komunikasi maupun aturan jadwal pekerjaan yang harus diberikan sesuai deadline.

3) Asosiasi sistem kerja sesama pegawai

Menjalankan setiap kegiatan baik dalam hal pekerjaan, menjaga hubungan sesama pegawai secara baik, menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan perusahaan secara team. Tentunya hal-hal tersebut dapat diselesaikan dengan mudah dan performa kinerja dari setiap pegawai akan meningkat.

3. **Disiplin**

Berdasarkan penjelasan Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), disiplin merupakan kegiatan yang berada didalam lingkungan manajemen dengan tujuan untuk memberikan dorongan maupun semangat terhadap suatu kegiatan pegawai didalam organisasi dengan mematuhi seluruh norma-norma yang berlaku, sehingga setiap pegawai mengetahui setiap tindakan maupun perilaku yang harus dilakukan terhadap setiap pekerjaannya, baik itu dari segi sikap dan memiliki standarisasi ketepatan waktu dalam melaksanakan setiap tugas atas pekerjaannya. Kemudian menurut Wiji Wahyuni (2015), disiplin merupakan suatu tindakan yang harus memiliki kesiapan serta kemauan setiap pegawai untuk mengikuti setiap peraturan dari sebuah perusahaan. Seperti, peraturan jam operasional pekerjaan, kedisiplinan dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan, menaati peraturan tentang tata cara berpakaian dari perusahaan.

Sehingga dengan adanya beberapa penjelasan dari para ahli, dapat disimpulkan disiplin yang harus dilakukan dari setiap pegawai didalam perusahaan adalah Tindakan yang harus dilakukan dan dipatuhi setiap pegawai baik dari perilaku, tata cara berpakaian, mengikuti peraturan operasional waktu perusahaan, bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Tujuannya untuk memnuhi seluruh peraturan yang ditetapkan dari setiap perusahaan, sehingga kinerja pegawai meningkat dan target dari perusahaan terpenuhi secara baik.

1) Jenis-jenis disiplin

Berdasarkan Puji Hartatik (2015), menjelaskan bahwa jenis-jenis disiplin terbagi menjadi beberapa faktor yaitu:

- a) Berdasarkan preventif, setiap pegawai diharuskan untuk mengikuti seluruh ketentuan perusahaan baik dari segi absensi, ketepatan waktu, serta setiap pekerjaan yang dijalankan. Sehingga kedisiplinan dari setiap kinerja pegawai dapat diukur sejauh mana pekerjaan yang dilaksanakan baik atau buruknya pekerjaan tersebut dapat dilihat dari ketaatan pegawai dalam mengikuti setiap ketentuan perusahaan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.
- b) Berdasarkan ketaatan terhadap peraturan, perusahaan sudah memberikan setiap peraturan pekerjaan terhadap pegawainya. Sehingga perusahaan baik SDM sangat mudah untuk mengawasi setiap pegawai. Sehingga, pegawai harus mengikuti setiap peraturan yang berlaku.
- c) Berdasarkan sistem bekerja etis, setiap pegawai harus melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik dan memiliki integritas yang tinggi. Seperti, melaksanakan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, dan tidak meninggalkan tugas-tugas dari perusahaan atas kemauan sendiri.

2) Indikator disiplin

Berdasarkan Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94), menjelaskan bahwa indikator disiplin dalam bekerja terbagi menjadi beberapa indikator yaitu:

- a) Patuh dengan sistem kebijakan waktu

Patuh terhadap sistem waktu dapat dilihat dari segi waktu masuk kerja, waktu pulang kerja serta waktu istirahat yang sudah ditetapkan perusahaan.

- b) Patuh dengan sistem kebijakan perusahaan

Sistem kebijakan yang sudah diterapkan perusahaan harus diikuti setiap pegawai, baik dari segi tingkah laku dan tata cara berpakaian dalam pelaksanaan pekerjaan.

c) Patuh dengan sistem kebijakan aturan perusahaan

Mengikuti seluruh peraturan yang ada didalam perusahaan seperti melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan baik secara individu maupun kelompok.

d) Patuh terhadap kebijakan lainnya pada perusahaan

Sistem kebijakan dengan larangan yang tidak diizinkan perusahaan untuk melakukan kegiatan didalam maupun diluar perusahaan. Seperti, perusahaan tidak mengizinkan setiap pegawai melakukan aksi kericuhan antar sesama pegawai.

4. Pengawasan

Berdasarkan Daulay (2017:218), pengawasan merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan dengan ketentuan tertentu, bertujuan untuk melaksanakan perbaikan dari setiap proses kinerja pegawai. Selain itu, penjelasan pengawasan menurut Handoko (2016:25), pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan dengan memiliki dasar pembuktian apakah seluruh kegiatan sesuai prosedur arahan yang diberikan, dan mengikuti prinsip yang diterapkan. Bertujuan untuk melihat apakah ada kekurangan, kesalahan dari setiap kegiatan yang dilakukan sehingga dapat diperbaiki agar kesalahan tersebut tidak terulang lagi. Kemudian menurut LAN (Amstrong) dalam Satriadi (2016:289), pengawasan merupakan kegiatan dalam proses pemantauan setiap aktivitas kinerja pegawai dengan tujuan agar setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Sehingga dengan adanya beberapa penjelasan dari para ahli, dapat disimpulkan pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan terhadap pegawai dengan cara melakukan pemantauan, memeriksa setiap proses pekerjaan yang dilakukan serta melakukan langkah korektif untuk membenarkan permasalahan yang terjadi sebelumnya. hal tersebut dilakukan bertujuan untuk memenuhi target pencapaian dari perusahaan.

1) Jenis jenis pengawasan

Berdasarkan Henry Fayol (2017), menjelaskan bahwa jenis-jenis pengawasan terbagi menjadi beberapa faktor yaitu:

a) Pengawasan terhadap pegawai (Personnal Control)

Pengawasan pada jenis ini lebih merujuk kepada kegiatan yang berhubungan secara langsung terhadap pegawai. Seperti, memberikan arahan kepada pegawai untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan, memberikan arahan, sistem kerja, kedisiplinan, sampai dengan absensi setiap pegawai.

b) Pengawasan terhadap waktu (Time Control)

Pengawasan pada jenis ini lebih merujuk kepada sistem waktu yang sudah ditetapkan. Seperti, setiap pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dengan kurun waktu yang sudah ditetapkan.

c) Pengawasan terhadap teknis (Technical Control)

Pengawasan pada jenis ini lebih merujuk kepada sistem pelaksanaan dari setiap kegiatan serta tindakan apa yang harus dilakukan setiap pegawai dalam proses kinerja. Seperti, setiap pegawai harus melaksanakan pekerjaannya dengan prosedur serta peraturan perusahaan.

d) Pengawasan terhadap produksi (Production Control)

Pengawasan pada jenis ini lebih merujuk kepada sistem kualitas serta kuantitas dari hasil kinerja pegawai. Seperti, setiap pegawai sudah melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal dan mengikuti standar perencanaan perusahaan atau tidak.

e) Pengawasan terhadap pemeliharaan (Maintenance Control)

Pengawasan pada jenis ini lebih merujuk kepada sistem pemeliharaan perusahaan yang berpengaruh terhadap pegawai. Seperti, peralatan pekerjaan tergolong baik atau tidak.

2) Indikator pengawasan

Berdasarkan Siagian (2018), menjelaskan bahwa indikator pengawasan terbagi menjadi dua yaitu:

a) Pengawasan secara langsung

- (1) Melakukan survei secara langsung, pengawasan ini dilakukan dengan cara atasan terjun langsung kelapangan dengan melakukan pemeriksaan terhadap kinerja pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan tanpa sepengetahuan pegawai. hal ini bertujuan agar setiap kinerja pegawai dapat terkontrol dengan baik.
- (2) Melakukan riset dilokasi, pengawasan ini dilakukan dengan prosedur yang terstruktur. Dimana atasan memberikan masukan terhadap setiap pegawai sebelum melakukan proses kinerja, tujuannya agar setiap proses dari kinerja dapat berjalan dengan prosedur yang ditentukan.
- (3) Memberikan laporan hasil kinerja, pengawasan ini dilakukan agar setiap pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dengan cara pegawai harus memberikan laporan hasil pekerjaan yang ditetapkan

perusahaan maupun atasan, kemudian atasan melakukan survei secara langsung terhadap setiap pegawainya dengan tujuan agar setiap pekerjaan yang sudah diberikan kepada pegawai dapat terselesaikan dengan baik.

b) Pengawasan secara tidak langsung

- (1) Memberikan laporan tertulis, pengawasan ini dilakukan agar setiap pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan dan harus melaporkan hasil kinerja secara terstruktur dari tahap awal pekerjaan hingga akhir. Hal ini bertujuan agar setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.
- (2) Memberikan laporan secara lisan, pengawasan ini dilakukan dengan proses setiap pegawai memiliki kebebasan atas keluhan dari setiap pekerjaan yang ada. Seperti, setiap pegawai dapat menanyakan kepada atasan bagian tugas yang belum dipahami secara detail pada saat pelaksanaan kinerja. Tujuannya agar setiap pegawai tidak kebingungan dalam melakukan proses pekerjaannya dan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

5. Etos kerja

Berdasarkan Sinamo dalam Donni Juni Priansa (2016:282), etos kerja merupakan perilaku dari setiap pegawai yang menjalankan pekerjaan individu maupun kelompok berdasarkan sistem kinerja sesuai standart perusahaan baik dari segi keyakikan fundamental dan komitmen terhadap sistem kinerja ataupun tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kemudian menurut Ginting (2016), etos kerja adalah gambaran dari sikap, tindakan, tanggung jawab terhadap proses dari sebuah pekerjaan pegawai. Dalam konteksnya jika setiap pegawai menjalankan etos kerja sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan, sehingga hasil akhir dari kinerja pegawai mendapatkan pencapaian atas pekerjaannya dan tentunya perusahaan mendapatkan pencapaian

sesuai dengan tujuannya. Begitu juga sebaliknya, jika setiap pegawai menjalankan pekerjaannya tidak sesuai dengan prosedur yang ditentukan maka pegawai tersebut tidak berhasil dalam proses kerjanya dan dapat menimbulkan kegagalan terhadap tujuan dari perusahaan.

Sehingga dengan adanya beberapa penjelasan dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan perilaku dalam konteksnya baik maupun buruk dari setiap pegawai yang berkaitan dengan kerjanya. Misalnya, jika setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaan mengikuti kode etik, moral, attitude, prinsip, dan standart baik dari perusahaan maupun adanya rasa peduli dari pribadi masing-masing sehingga etos kerja akan menjadi efektif dan efisien.

1) Jenis jenis etos kerja

Berdasarkan Juni Priansa (2016), menjelaskan bahwa jenis-jenis etos kerja terbagi menjadi beberapa faktor yaitu:

a) Skill interpersonal

Setiap pegawai mampu dalam menjalankan setiap pekerjaan, komunikasi, etika dengan pegawai lainnya. Pada subjeknya, skill interpersonal didalamnya memiliki elemen-elemen perilaku, tata cara kinerja, dan segi penampilan setiap pegawai pada saat pelaksanaan kinerja baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan dan setiap pegawai dituntut harus mampu dalam proses berinteraksi antar pegawai. Hal tersebut bertujuan agar setiap pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan.

b) Initiative

Pegawai harus mampu dalam menambah wawasan serta meningkatkan kinerja baik dari segi pengalaman maupun prestasi. Tujuannya agar setiap

pegawai tidak mudah merasa puas atas pencapaian kinerja yang hasilnya bisa saja belum maksimal. Sehingga, setiap pegawai harus bisa memanfaatkan peluang untuk meningkatkan progres kerjanya.

c) **Reliable**

Dalam konteksnya perusahaan mengharapkan bahwasanya setiap pegawai harus dapat diandalkan dalam proses keberlangsungan kinerja. Misalnya, pegawai yang dapat diandalkan dalam proses kinerja perusahaan dengan mengikuti arahan yang diberikan perusahaan, mengikuti sistem peraturan perusahaan, bisa dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang sudah disesuaikan sesuai ketentuan waktunya.

2) Indikator etos kerja

Berdasarkan Darodjat (2015), menjelaskan bahwa indikator etos kerja terbagi menjadi beberapa bagian yaitu:

- a) Melaksanakan sistem kinerja dengan ikhlas, dimana setiap pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan pribadi yang tulus, sehingga setiap proses pelaksanaan baik pemikiran terhadap suatu pekerjaan berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil maksimal.
- b) Melaksanakan sistem kinerja dengan integritas yang tinggi, dimana setiap pegawai harus melaksanakan setiap pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga tujuan dari perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal.
- c) Memberikan hasil laporan dari hasil kinerja, dimana setiap pegawai diharuskan memberikan laporan hasil akhir pekerjaannya. Sehingga atasan

dapat memeriksa pekerjaan yang sudah dijalankan pegawai mengikuti prosedur atau tidak. Hal tersebut bertujuan agar tidak terjadinya kesalahpahaman terhadap tugas-tugas yang diberikan.

- d) Melaksanakan proses kinerja dengan semangat yang tinggi, setiap pegawai harus menanamkan rasa semangat terhadap pribadinya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Diluar dari hal tersebut, tentunya pihak SDM juga harus memberikan motivasi terhadap pegawai untuk tetap semangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Sehingga setiap pegawai mampu menghadapi kesulitan serta problem yang timbul dari suatu pekerjaannya.
- e) Bekerja dengan menanamkan kreatifitas terhadap kinerja, dengan adanya kreatifitas dari pegawai maka setiap pekerjaan yang dilaksanakan akan mendapatkan hasil yang baik untuk keberlangsungan tujuan dari perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

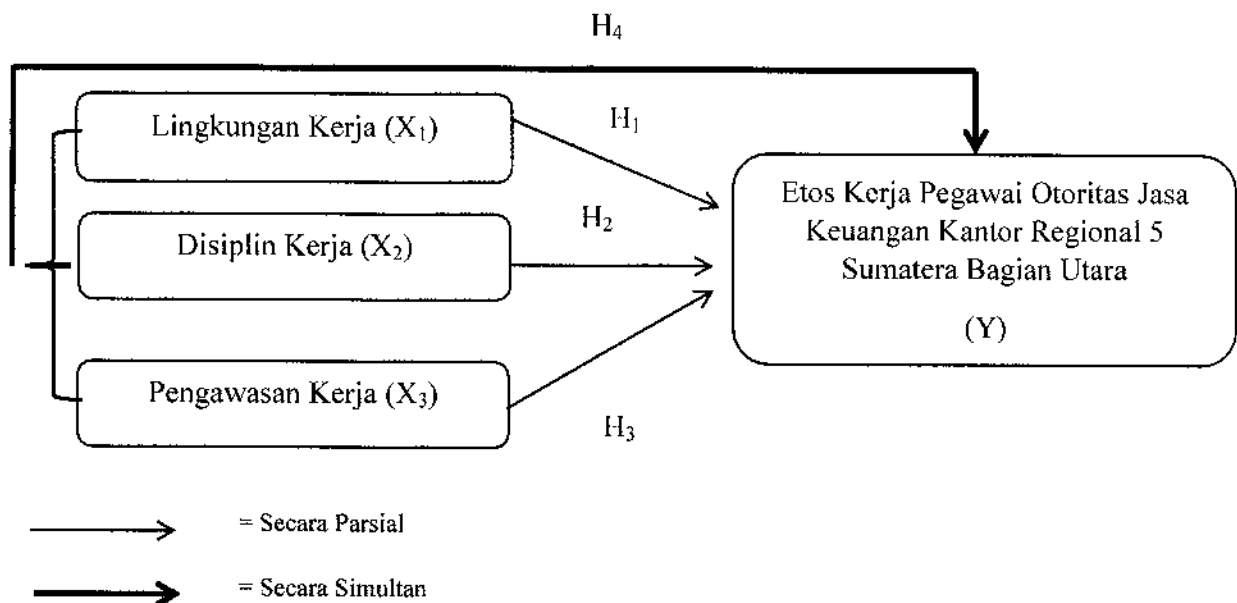
Dalam mendukung penelitian ini, maka dijelaskan dalam penelitian terdahulu serta teori yang sudah dikembangkan sehingga penelitian ini dapat digolongkan sebagai berikut:

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Laras Ayu Mayrani, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan terhadap Etos Kerja Pegawai Sub Bidang Keuangan dan Sub Bidang Kepegawaian pada Distrik Kelas I Tanjung Priok	Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengawasan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai

2	Afina Dwi Putri, 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai PT Inti Persero Office Bandung	Lingkungan Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai
3	Tesa Nuraeni, 2017	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	Disiplin berpengaruh positif serta signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai
4	Suyitno, 2021	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin, dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja	Disiplin dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja
5	Yudianto, 2018	<i>The Influence of The Working Environment, Safety and Occupational Health of The Employee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan</i>	Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai

C. Kerangka Konseptual

Penulis membuat kerangka konseptual yang memiliki tujuan untuk mengetahui serta memahami setiap hubungan antar variabel. Adapun model analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan model kerangka konseptual penelitian di atas dapat dibuat kesimpulan uji hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut :

- H1 : Hipotesis pertama diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja.
- H2 : Hipotesis kedua diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja
- H3 : Hipotesis ketiga diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengawasan Kerja terhadap Etos Kerja
- H4 : Hipotesis keempat diduga terdapat pengaruh secara simultan, positif dan signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja mempengaruhi Etos Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses dalam melaksanakan sistem pembelajaran secara menyeluruh dengan melakukan analisis terhadap faktor keadaan untuk menghasilkan solusi terbaik dari suatu masalah (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan pengujian terhadap teori tertentu dengan menghubungkan antar variabel seperti pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan pengawasan kerja sebagai (*independent variabel*) terhadap etos kerja pegawai (*dependent variabel*). Sehingga, penelitian ini akan menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan pengawasan terhadap etos kerja dari setiap pegawai. Unit analisis penelitian ini adalah setiap pegawai aktif di Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera bagian Utara.

Penelitian ini menggunakan teori sebagai pedoman dalam merancang afimasi melalui kuesioner. Penelitian ini memakai teori lingkungan kerja, disiplin, dan pengawasan yang nantinya akan didedikasikan menjadi suatu proposisi. Kemudian, penelitian ini menggunakan teori dengan melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin, pengawasan terhadap etos kerja pegawai tetap Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara, Jl. Gatot Subroto No.180, Sei Sikambang C. II, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2021 sampai dengan November 2021, yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

No.	Kegiatan	Mei' 21				Mei' 21- Sept' 21				Okt'21				Okt' 21- Nov' 21				Nov' 21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset awal / Pengajuan judul	■																			
2	Penyusunan dan bimbingan proposal		■	■	■	■	■	■	■												
3	Seminar proposal								■												
4	Perbaikan/ ACC proposal									■											
5	Pengolahan data									■											
6	Penyusunan skripsi									■	■										
7	Bimbingan skripsi											■	■	■	■						
8	Ujian skripsi																				■

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel bebas (X)

Penelitian ini menggunakan variabel bebas berdasarkan lingkungan kerja sebagai X_1 , disiplin sebagai X_2 , dan Pengawasan sebagai X_3 . Setiap keadaan secara menyeluruh yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap perubahan dan

menimbulkan variabel dependen (Sugiyono, 2017). Setiap pegawai yang menjalankan kinerjanya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan setiap perusahaan merupakan hal terpenting dari disiplin kerja (Sutrisno, 2016). Selain itu, penjelasan pengawasan menurut T. Hani Handoko (2015) pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan dengan memiliki dasar pembuktian apakah seluruh kegiatan sesuai prosedur arahan yang diberikan dan mengikuti prinsip yang diterapkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan tercapai.

2. Variabel terikat (Y)

Etos Kerja pegawai tetap Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara dijadikan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Berdasarkan Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5), etos kerja merupakan perilaku dari setiap pegawai yang menjalankan pekerjaan individu maupun kelompok berdasarkan sistem kinerja sesuai standart perusahaan baik dari segi keyakikan fundamental dan komitmen terhadap sistem kinerja ataupun tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasional Konsep

No.	Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Variabel Independen Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja merupakan fasilitas yang harus tersedia untuk digunakan setiap pegawai baik dari segi ruangan kerja harus memiliki standart layak dan keberihan secara menyeluruh sehingga setiap pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan setiap aktivitas bertujuan untuk meningkatkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan pada tempat kerja (lingkungan fisik) 2. Keributan, Vibrasi pada tempat kerja (lingkungan fisik) 3. Kebersihan (lingkungan fisik) 4. Kelengkapan fasilitas pada tempat kerja (lingkungan fisik) 5. Lokasi tempat kerja (lingkungan fisik) 6. Afiliasi kerja atasan dengan bawahan (lingkungan non 	Ordinal

		pencapaian perusahaan (Sedarmayanti, 2017)	7. Afiliasi kerja sesama Pegawai (lingkungan non fisik)	
2.	Variabel Independen Disiplin kerja (X ₂)	Disiplin adalah "prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Edy Sutrisno 2016:89)	1. Waktu Kehadiran dan kepulangan kerja 2. Mengikuti peraturan dan menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja yang ditentukan 3. Menjalankan setiap perintah yang diberikan atasan dengan baik	Ordinal
3.	Variabel Independen Pengawasan Kerja (X ₃)	Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Siagian 2018)	1. Menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan 2. Menjaga perilaku dalam bekerja 3. Mengikuti peraturan dalam menjalankan tugas yang diberikan 4. Setiap pegawai mampu dalam meningkatkan soft skill serta gagasan baru dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan	Ordinal
4.	Variabel Dependen Etos Kerja Pegawai (Y)	Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Darodjat, 2015:77)	1. Berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan setiap pekerjaan 2. Memiliki semangat yang tinggi dari setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan 3. Bertanggung jawab penuh dalam setiap pekerjaan 4. Memiliki niat dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas sesuai dengan ketetapan waktu	Ordinal

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan orang yang bergabung secara menyeluruh disuatu tempat, yang memiliki setiap peristiwa menarik yang nantinya peneliti dapat melakukan investigasi sesuai dengan permasalahan yang terjadi (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian ini memanfaatkan jenis populasi terbatas (*definite*)

dengan subjek penelitian yang jumlahnya secara keseluruhan dapat dihitung. Target populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap pada Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara dengan jumlah keseluruhan 56 (lima puluh enam) pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari anggota kelompok yang dipilih berdasarkan populasi (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian ini memanfaatkan Teknik *probability sampling* yang tekniknya dilakukan secara acak bersrata (stratified random sampling) dikarenakan prosesnya menerapkan stratifikasi yang nantinya diikuti dengan pemilihan subjek secara acak dari setiap strata. Partikularitas tersebut ialah pegawai tetap Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara yang memiliki total 56 (lima puluh enam) pegawai. Berdasarkan Roscoe dalam Sugiyono (2019:143) setiap penelitian sampel yang dilaksanakan apabila memiliki jumlah 30 sampai 500 orang sudah dinyatakan valid. Dengan memanfaatkan rumus dari Slovin yang memiliki tingkat kesalahan tidak begitu besar 10% disbanding dengan tingkat signifikansi 90% agar sampel yang diinginkan dapat terpenuhi:

Berdasarkan Roscoe dalam Sugiyono (2019:143) dalam penelitian sampel berjumlah 30 sampai 500 sudah dianggap layak. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan tingkat signifikansi 90% untuk mendapatkan sampel:

$$n = \frac{N}{N (d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Taraf nyata (0.10)

l = Bilangan konstan

$$n = \frac{56}{56 (0,10)^2 + 1} = 35,9$$

Dari hasil perhitungan yang tertera, hal tersebut menunjukkan bahwasanya didalam penelitian ini bisa menggunakan sampel yang jumlahnya sebanyak 36 pegawai teteap Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara dengan sistem pemilihan sampel secara random.

E. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan data primer yang dijalankan melalui proses penyebaran kuesioner dengan keterangan daftar pertanyaan berdasarkan indikator-indikator yang telah disusun menggunakan operasionalisasi konsep. Selain itu, kuesioner yang akan disebarakan nantinya bersifat tidak terbuka sehingga setiap responden yang mengisi kuesioner tersebut terbantu dengan adanya pilihan alternatif jawaban menjadi lebih praktis, dan hasil dari kuesioner lebih mudah untuk diolah, sehingga lebih efisien terhadap waktu. Kuesioner yang akan dijalankan memanfaatkan skala ordinal 1-6 agar jawaban yang diterima tidak objektif dan responden juga tidak terpaksa terhadap jawaban yang terbatas. Keterangan pada kuesioner mulai dari skala 3 (kurang setuju) yang berada di kuadran netral menuju sangat tidak setuju dan skala 4 (cukup setuju) yang berada di kuadran jawaban netral menuju sangat setuju. Pilihan yang diterapkan pada lembar kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3.3 Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Cukup Setuju	4
Setuju	5
Sangat Setuju	6

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan analisis data dengan ketentuan deskriptif dan inferensial yang memiliki tujuan akan mengolah, mempresentasikan, dan menganalisis data yang nantinya didapatkan dari lapangan sehingga setiap pembaca mudah untuk mengetahui dan memahami hasil dari penelitian yang dilakukan. Pada analisis deskriptif keseluruhan data yang didapatkan melalui kuesioner nantinya diolah dan diinterpretasikan lewat kalkulasi statistic dengan memanfaatkan *software* SPSS tipe 25. Dari pengolahan data yang dilakukan nantinya disajikan dan diinterpretasikan melalui bentuk tabel untuk mempermudah setiap pembaca dalam memahami isi dan hasil dari penelitian ini. Metode analisis inferensial dapat dimanfaatkan dalam menganalisis data sampel yang didapatkan dari jumlah banyaknya populasi untuk mendapatkan kesimpulan.

1. Uji kualitas data

a. Uji validitas

Berdasarkan Arikunto (2015), validitas menggambarkan suatu ukuran dengan menjelaskan instrument yang dianggap valid. Setiap kuesioner yang dianggap valid apabila r dapat dihitung $> r$ tabel dengan nilai positif.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran dalam menjamin proses pengukuran secara konsisten selama prosesnya dan menjelaskan secara detail

seberapa jauh proses pengukuran yang dilakukan tanpa ada bias sedikitpun dalam beragam poin pada instrument tersebut (Sekaran & Bougie, 2017). Apabila hasil dari jawaban setiap responden memiliki nilai konsisten secara keseluruhan atau nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 maka dapat dinyatakan kuesioner yang sudah disebarakan memiliki sifat reliabel atau dapat dihandalkan (Ghozali, 2016). Uji realibilitas sendiri dapat dilaksanakan melalui nilai *Cronbach Alpha*.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dapat dilihat melalui proses pengamatan titik-titik yang meluas pada garis probability plot dan serta melalui uji statistic non parametrik Kolmogorov-Smimov. Hal tersebut bertujuan untuk menguji apakah nantinya jenis regresi terdistribusi menjadi normal. Dari data terdistribusi normal tersebut apabila titik-titik dapat mengikuti garis lurus dan tidak meluas sangat jauh. Pada uji statistic kolmogrov – Smirnov nantinya data bisa dinyatakan normal apabila memiliki nilai dengan keterangan signifikan $> 0,05$ (Ghozali, 2016).

b. Uji autokorelasi

Uji autokolerasi memiliki tujuan untuk melakukan pengujian apakah nantinya didalam model regresi linear diperoleh autokolerasi atau tidak dan pengujian bisa diperoleh dengan memanfaatkan jenis metode uji Durbin – Watson. Apabila hasilnya lepas dari autokolerasi sehingga model regresi bisa dinyatakan sempurna. Adapun tahapan dalam pengambilan keputusan yang memiliki autokolerasi atau tidak berdasarkan Ghozali (2016) sebagai berikut:

Tabel 3.4 Pengambilan Keputusan Autokolerasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak memiliki autokolerasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak memiliki autokolerasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak memiliki kolerasi negative	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak memiliki kolerasi negative	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak memiliki autokolerasi, positif maupun negative	Tidak ditolak	$Du < d < 4 - du$

Sumber: Ghozali (2016)

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan yang spesifik untuk mencari kebenaran terhadap korelasi antar variabel memiliki kebebasan. Apabila korelasi antar variabel memiliki kebebasan maka model regresi dapat dikatakan sempurna. Jika nilai *Tolerance* memiliki nilai $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 , sehingga hal tersebut dapat dikatakan menjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016).

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat digunakan untuk mengetahui jenis regresi yang memiliki ketidaksamaan variance melalui residual berdasarkan satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas yang dijalankan melalui proses melihat grafik *scatterplot* dengan memanfaatkan Uji Glejser. Didalam proses uji *scatterplot*, tentunya data tidak mengalami proses heteroskedastisitas apabila meluas secara acak dan meluas pada bagian atas dan bawah dengan nilai 0 di bagian sumbu Y. Sedangkan didalam proses Uji Glejser, nantinya data akan mengalami proses

heteroskedastisitas apabila signifikan dengan nilai kurang dari satu atau sama dengan 0,05 (Ghozali, 2016).

3. Uji hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilaksanakan melalui proses yang dilihat berdasarkan nilai t tabel dengan t hitung. Hal tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada prosesnya. Jika memiliki nilai yang signifikan $< 0,05$ atau disebut t hitung $> t$ tabel maka hal tersebut memiliki pengaruh signifikan berdasarkan variabel X terhadap variabel Y. (Ghozali, 2016).

b. Uji statistik f (Uji Simultan)

Uji statistic F memiliki fungsi dalam menguji apakah terdapat pengaruh variabel independen atau bebas secara bersamaan terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016). Apabila memiliki nilai yang signifikan $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel hal tersebut memiliki pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y (Ghozali, 2016).

4. Analisis linear berganda

Analisis linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui tingkatan perubahan nilai dari variabel dependen, apabila hal tersebut berlaku variabel independen (Sugiyono, 2017). Adapun rumus linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja

a = konstanta

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Disiplin kerja

b₁ = koefisien lingkungan kerja

b₂ = koefisien disiplin kerja

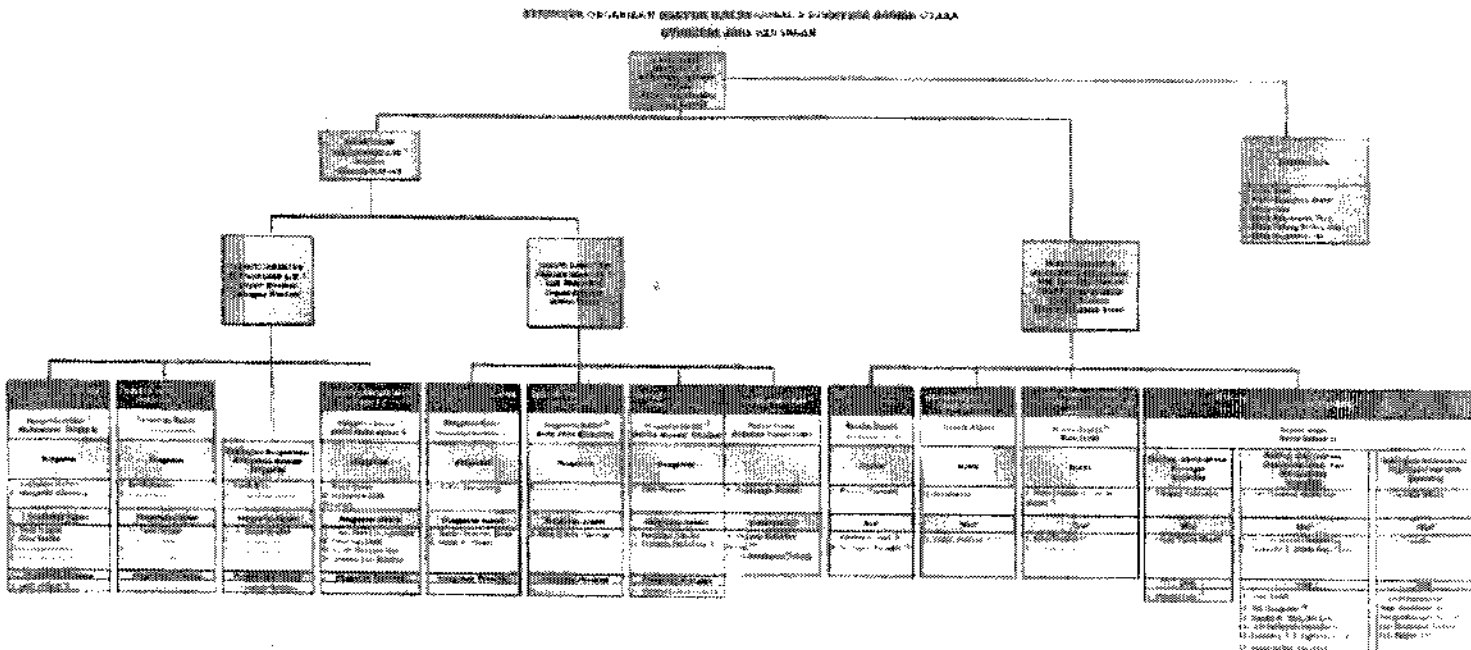
e = standar kesalahan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Otoritas Jasa Keuangan didirikan pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono. Dasar pembentukannya pun tercantum dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 sebagai lembaga yang berfungsi mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan di sektor keuangan. Untuk mendukung tugasnya mengatur, mengawasi dan melindungi Industri Jasa Keuangan Indonesia OJK mendirikan Kantor Perwakilan pada setiap provinsi di wilayah Indonesia sebanyak 8 (delapan) Kantor Regional yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, termasuk Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara yang membawahkan 5 (lima) Kantor OJK yaitu Kantor OJK Provinsi Aceh, Kantor OJK Provinsi Sumatera Barat, Kantor OJK Provinsi Jambi, Kantor OJK Provinsi Riau dan Kantor OJK Provinsi Kepulauan Riau.

Struktur organisasi OJK pada Kantor OJK Regional 5 Sumatera Bagian Utara dapat digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi OJK Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara

Kantor OJK Regional 5 Sumatera Bagian Utara mengawasi 2 (dua) Bank Umum dan 48 (empat puluh delapan) Bank Perkreditan Rakyat dan 6 (enam) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang seluruhnya berkantor pusat di wilayah Sumatera Utara. Selain itu, Kantor OJK Regional 5 Sumatera Bagian Utara memberikan perizinan jaringan kantor untuk setiap penambahan jaringan kantor yang berlokasi di Sumatera Utara, serta mengawasi Industri Jasa Keuangan Non Bank (seperti Asuransi, Pegadaian, Pasar Modal, Lembaga Keuangan Mikro, dan Perusahaan Pembiayaan) yang berlokasi kantor di wilayah Sumatera Utara.

Bank Umum yang diawasi oleh Kantor OJK Regional 5 Sumatera Bagian Utara adalah PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (Bank Sumut) dan PT Bank Mestika Dharma, Tbk. (Bank Mestika) serta seluruh jaringan kantor Bank Umum tersebut di wilayah Sumatera Utara. Sementara, 48 (empat puluh delapan) Bank Perkreditan Rakyat dan 6 (enam) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang diawasi adalah sebagai berikut:

- | | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. PT BPR Bandar Jaya | 20. PT BPR NBP 9 | 39. PT BPR Milala |
| 2. PT BPR Porsea Jaya | 21. PT BPR NBP 16 | 40. PT BPR Multi Tataperkasa |
| 3. PT BPR Mangatur Ganda | 22. PT BPR Eka Prasetya | 41. PT BPR Buana Agribisnis |
| 4. PT BPR Mitradana Madani | 23. PT BPR NBP 17 | 42. PT BPR Surungan Nauli |
| 5. PT BPR Karyabhakti Ugahari | 24. PT BPR NBP 7 | 43. PT BPR Sumber Tiopan Raya |
| 6. PT BPR Pijer Podi Kekelengen | 25. PT BPR Disky Suryajaya | 44. PT BPR Wahana Bersama KPUM |
| 7. PT BPR Prima Tata Patumbak | 26. PT BPR NBP 34 | 45. PT BPR Duta Paramarta |
| 8. PT BPR Tridana Percut | 27. PT BPR NBP 6 | 46. PT BPR Karya Parhuta |
| 9. PT BPR Nusantara Sunggal | 28. PT BPR NBP 33 | 47. PT BPR Talabumi Sunggal |
| 10. PT BPR Mitra Sumber Makmur | 29. PT BPR NBP 10 | 48. PT BPR Prima Madani |
| 11. PT BPR Guna Rakyat | 30. PT BPR Perbaungan Hombar Makmur | 49. PT BPRS Al Washliyah |
| 12. PT BPR Laksana Abadisunggal | 31. PT BPR NBP 1 | 50. PT BPRS Gebu Prima |
| 13. PT BPR Laksana Gunapercut | 32. PT BPR NBP 25 | 51. PT BPRS Puduarta Insani |
| 14. PT BPR Solider | 33. PT BPR NBP 18 | 52. PT BPRS Sindanglaya Kotanopan |
| 15. PT BPR NBP 20 | 34. PT BPR NBP 4 | 53. PT BPRS Amanah Insan Cita |
| 16. PT BPR NBP 8 | 35. PT BPR Duta Adiarta | 54. PT BPRS Amanah Bangsa |
| 17. PT BPR NBP 3 | 36. PT BPR Logo Karo Asri | |
| 18. PT BPR NBP 22 | 37. PT BPR Dana Mandiri | |
| 19. PT BPR NBP 15 | 38. PT BPR Asia Bintang Cemerlang | |

Pada bab ini akan dilakukan perhitungan dan pembahasan berdasarkan data yangtelah diperoleh dilapangan selama masa penelitian berlangsung. Analisis terdiri dari analisis deskriptif dan analisis verifikatif menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi digunakan untuk menghitung pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Etos Kerja. Total responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 pegawai.

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor jawaban setiap butir pertanyaan dengan jumlah skor variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment* sesuai dengan skala ukur data ordinal. Angka yang dipergunakan sebagai pembanding untuk melihat valid atau tidaknya suatu item adalah 0,329 (r tabel untuk $n=36$).

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk melihat stabilitas atau konsistensi hasil pengukuran. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel jika digunakan secara berulang-ulang terhadap satu objek menghasilkan hasil yang sama. Adapun teknik reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas konsistensi antar butir penulis menggunakan uji *cronbach alpha*.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Berikut adalah hasil uji validitas dan uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X₁) berdasarkan output *IBM SPSS 25.0* yang telah direkapitulasi.

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Kode Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1.1	0.797	0.329	Valid
X1.2	0.746	0.329	Valid
X1.3	0.530	0.329	Valid
X1.4	0.543	0.329	Valid
X1.5	0.553	0.329	Valid
X1.6	0.403	0.329	Valid
X1.7	0.510	0.329	Valid
X1.8	0.493	0.329	Valid
X1.9	0.562	0.329	Valid
X1.10	0.636	0.329	Valid
X1.11	0.778	0.329	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Korelasi yang diperoleh dari pertanyaan pada indikator X1.1 – X1.11 tersebut berada di atas angka 0.329 maka pertanyaan-pertanyaan tersebut diputuskan signifikan dan memiliki validitas yang baik.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.747	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah penulis lakukan. Diperoleh bahwa pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0.6 yaitu sebesar 0.747 ini berarti instrument memiliki hasil yang reliabel, sehingga instrument atau angket ini termasuk kepada instrumen reliabel dan konsisten.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut adalah hasil uji validitas dan uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X₂) berdasarkan output *IBM SPSS 25.0* yang telah direkapitulasi.

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Kode Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X2.1	0.834	0.329	Valid
X2.2	0.734	0.329	Valid
X2.3	0.650	0.329	Valid
X2.4	0.522	0.329	Valid
X2.5	0.791	0.329	Valid
X2.6	0.657	0.329	Valid
X2.7	0.604	0.329	Valid
X2.8	0.649	0.329	Valid
X2.9	0.767	0.329	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Korelasi yang diperoleh dari pertanyaan pada indikator X2.1 – P2.9 tersebut berada di atas angka 0.329 maka pertanyaan-pertanyaan tersebut diputuskan signifikan dan memiliki validitas yang baik.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Disiplin Kerja (X ₂)	0.852	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah penulis lakukan. Diperoleh bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0.6 yaitu sebesar 0.852 ini berarti instrument memiliki hasil yang

reliabel, sehingga instrument atau angket ini termasuk kepada instrumen reliabel dan konsisten.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan Kerja (X_3)

Berikut adalah hasil uji validitas dan uji reliabilitas variabel Pengawasan Kerja (X_3) berdasarkan output *IBM SPSS 25.0* yang telah direkapitulasi.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X_3)

Kode Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X3.1	0.675	0.329	Valid
X3.2	0.851	0.329	Valid
X3.3	0.686	0.329	Valid
X3.4	0.641	0.329	Valid
X3.5	0.820	0.329	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Korelasi yang diperoleh dari pertanyaan pada indikator P3.1 – P3.5 tersebut berada di atas angka 0.329 maka pertanyaan-pertanyaan tersebut diputuskan signifikan dan memiliki validitas yang baik.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan Kerja (X_3)

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Pengawasan Kerja (X_3)	0.743	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah penulis lakukan. Diperoleh bahwa pada variabel Pengawasan Kerja (X_3) memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0.6 yaitu sebesar 0.743 ini berarti instrument memiliki

hasil yang reliabel, sehingga instrument atau angket ini termasuk kepada instrumen reliabel dan konsisten.

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

Berikut adalah hasil uji validitas dan uji reliabilitas variabel Etos Kerja (Y) berdasarkan output *IBM SPSS 20.0* yang telah direkapitulasi.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y)

Kode Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Y1	0.750	0.329	Valid
Y2	0.751	0.329	Valid
Y3	0.830	0.329	Valid
Y4	0.750	0.329	Valid
Y5	0.745	0.329	Valid
Y6	0.820	0.329	Valid
Y7	0.739	0.329	Valid
Y8	0.756	0.329	Valid
Y9	0.697	0.329	Valid
Y10	0.773	0.329	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Korelasi yang diperoleh dari pertanyaan pada indikator Y1 – Y10 tersebut berada di atas angka 0.329 maka pertanyaan-pertanyaan tersebut diputuskan signifikan dan memiliki validitas yang baik.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (Y)

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Etos Kerja (Y)	0.913	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah penulis lakukan. Diperoleh bahwa pada variabel Etos Kerja (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0.6 yaitu sebesar 0.913 ini berarti instrument memiliki hasil yang reliabel, sehingga instrument atau angket ini termasuk kepada instrumen reliabel dan konsisten.

3. Data Demografi Responden

Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, divisi, masa kerja dan jabatan. Berikut merupakan data demografi responden yang telah diperoleh dari 36 responden.

Tabel 4.9 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	12	33.3
Perempuan	24	66.7
Total	36	100.0

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu 24 responden dengan persentase 66.7%, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 12 responden dengan persentase 33.3%.

Tabel 4.10 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
≤25 Tahun	2	5.6
26-30 tahun	8	22.2
31-35 tahun	15	41.7
36-40 tahun	7	19.4
46-50 tahun	3	8.3
>50 tahun	1	2.8
Total	36	100.0

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan usia responden dalam penelitian ini mayoritas berusia antara 31 – 35 tahun yaitu 15 responden dengan persentase 41.7%, kemudian dengan rentang usia 26-30 tahun yaitu 8 responden dengan persentase 22.2%, kemudian dengan rentang usia 36-40 tahun yaitu 7 responden dengan persentase 19.4%, kemudian dengan rentang usia 46-50 tahun yaitu sebanyak 3 responden dengan persentase 8.3%, kemudian dengan usia ≤ 25 tahun yaitu 2 responden dengan persentase 5.6%, dan yang paling sedikit responden dengan usia > 50 tahun yaitu 1 responden dengan persentase 2.8%.

Tabel 4.11 Karakteristik Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase
HR Strategic	1	2.8
Manajemen Strategis, EPK dan Kemitraan Pemerintah Daerah	6	16.7
Pengawasan Lembaga Jasa Keuangan 1	20	55.6
Pengawasan Lembaga Jasa Keuangan 2	9	25.0
Total	36	100.0

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan divisi responden dalam penelitian ini mayoritas berasal dari divisi pengawasan Lembaga jasa keuangan 1 yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase 55.6%, kemudian yang berasal dari

devisi pengawasan Lembaga jasa keuangan 2 yaitu sebanyak 9 responden dengan persentase 25.0%, kemudian yang berasal dari divisi manajemen strategis, EPK dan kemitraan pemerintah daerah yaitu sebanyak 6 responden dengan persentase 16.7%, dan yang paling sedikit berasal dari divisi HR strategis yaitu 1 responden dengan persentase 2.8%.

Tabel 4.12 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma atau Akademi	3	8.3
Doktoral (S3)	1	2.8
Magister (S2)	1	2.8
Sarjana (S1)	31	86.1
Total	36	100.0

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini mayoritas pendidikan terakhirnya Sarjana (S1) yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase 86.1%, kemudia dengan pendidikan terakhir diploma atau akademi sebanyak 3 responden, kemudian dengan pendidikan terakhir magister (S2) dan Doktoral (S3) masing-masing 1 responden dengan persentase 2.8%.

Tabel 4.13 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	1	2.8
1-5 tahun	16	44.4
11-15 tahun	3	8.3
6-10 tahun	12	33.3
>15 tahun	4	11.1
Total	36	100.0

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan masa kerja responden dalam penelitian ini mayoritas dengan masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak

16 responden dengan persentase 44.4%, kemudian dengan masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 12 responden dengan persentase 33.3%, kemudian dengan masa kerja > 15 tahun yaitu sebanyak 4 responden dengan persentase 11.1%, kemudian dengan masa kerja 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 3 responden dengan persentase 8.3%, dan yang paling sedikit dengan masa kerja < 1 tahun yaitu 1 responden dengan persentase 2.8%.

Tabel 4.14 Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Direktur	1	2.8
Kepala Bagian	4	11.1
Kepala Sub Bagian	7	19.4
Pegawai Tata Usaha	6	16.7
Staff	18	50.0
Total	36	100.0

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan jabatan responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki jabatan sebagai staff yaitu 18 responden dengan persentase 50.0%, kemudian dengan jabatan kepala sub bagian yaitu sebanyak 7 responden dengan persentase 19.4%, kemudian dengan jabatan pegawai tata usaha yaitu sebanyak 6 responden dengan persentase 16.7%, kemudian dengan jabatan sebagai kepala bagian yaitu sebanyak 4 responden dengan persentase 11.1%, dan dengan jabatan sebagai Direktur yaitu 1 responden dengan persentase 2.8%.

4. Hasil Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti.

Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan skor tanggapan

responden. Kategorisasi skor tanggapan responden dilakukan berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan menggunakan rumus sebagai berikut:

- Nilai Indeks Maksimum = Skala tertinggi = 6
- Nilai Indeks Minimum = Skala terendah = 1
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 6
= (6 - 1) : 6 = 0.83

Tabel 4.15 Kriteria Penilaian Berdasarkan Presentase

No.	Rata-Rata	Kriteri Penilaian
1	1.00 – 1.83	Sangat Tidak Baik
2	1.83 – 2.67	Tidak Baik
3	2.67 – 3.50	Cenderung Tidak Baik
4	3.50 – 4.33	Cenderung Baik
5	4.33 – 5.17	Baik
6	5.17 - 6.00	Sangat Baik

Analisis deskriptif dilakukan guna memperoleh gambaran persepsi responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Etos Kerja berdasarkan hasil perhitungan dari 36 responden yang telah diperoleh.

1) Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel Lingkungan Kerja, diwakili oleh 11 (sebelas) item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

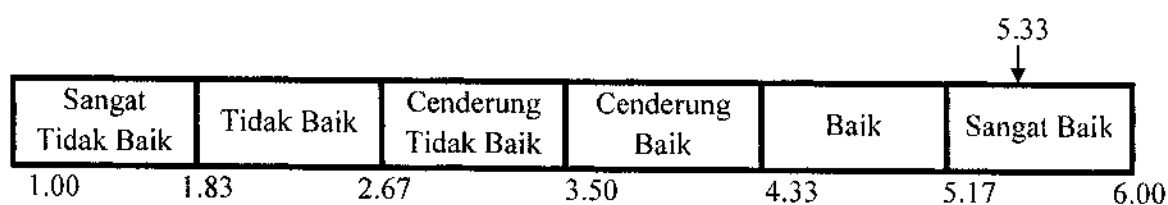
Kode Item	Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6		
X1.1	Pencahayaan di	0	0	0	3	11	22	199	5.53

Kode Item	Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6		
	tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja								
X1.2	Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik	0	1	4	5	12	14	178	4.94
X1.3	Petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya	0	0	0	2	10	24	202	5.61
X1.4	Suhu di ruangan kerja saya membuat saya nyaman	0	0	1	6	13	16	188	5.22
X1.5	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya	0	1	1	2	12	20	193	5.36
X1.6	Getaran mekanis alat kerja (komputer, mesin fotocopy, mesin fax mesin print dll) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya	0	1	1	1	14	19	193	5.36
X1.7	Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan	0	0	1	2	17	16	192	5.33

Kode Item	Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6		
	dalam bekerja								
X1.8	Pengaturan tata letak peralatan yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja	0	2	0	1	14	19	192	5.33
X1.9	Ruangan tempat saya bekerja yang luas membuat saya nyaman dalam bekerja	3	1	1	3	17	11	171	4.75
X1.10	Saya menggunakan fasilitas kantor (peralatan kantor, ruang rapat, ruang istirahat, dll) dengan baik	0	0	0	1	12	23	202	5.61
X1.11	lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja yang Saya lakukan	0	0	0	1	14	21	200	5.56
Total Lingkungan Kerja								2110	5.33

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijabarkan pada tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 2110 dengan rata-rata 5.33. Rentang penilai responden pada variabel lingkungan kerja antara 71 – 202.



Gambar 4.2 Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat dilihat tanggapan responden pada Variabel Lingkungan Kerja dengan total nilai rata-rata berada pada rentang 5.17 - 6.00. Maka dari hasil garis kontinum di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai Lingkungan Kerja berada pada kategori sangat baik.

2) Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja, diwakili oleh 9 (sembilan) item pernyataan sebagai berikut.

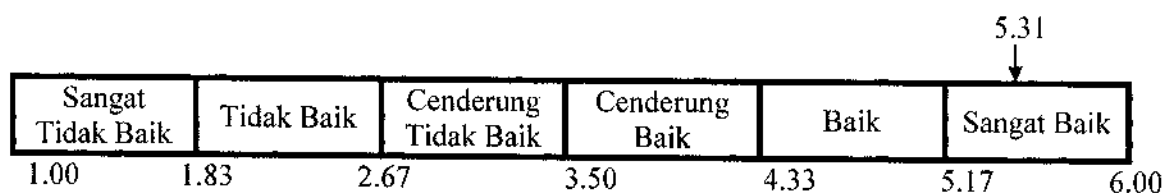
Tabel 4.17 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Kode Item	Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6		
X2.1	Komunikasi dalam bekerja antara saya dengan atasan berjalan baik	0	0	0	5	13	18	193	5.36
X2.2	Pimpinan saya memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan	0	0	3	6	17	10	178	4.94
X2.3	Kebijakan yang ditetapkan perusahaan sangat mempengaruhi sistem kinerja saya	0	0	0	1	16	19	198	5.50
X2.4	Komunikasi saya dengan sesama pegawai baik	0	0	0	2	15	19	197	5.47
X2.5	Kerja sama dalam team work terjalin dengan baik	0	0	0	4	18	14	190	5.28
X2.6	Saya memakai seragam beratribut yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	0	2	1	1	15	17	188	5.22
X2.7	Saya menyelesaikan	0	0	0	6	16	14	188	5.22

Kode Item	Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6		
	tugas sesuai waktu yang telah ditentukan								
X2.8	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas/pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan	0	0	0	2	16	18	196	5.44
X2.9	Saya selalu tepat waktu dalam memberikan hasil laporan pekerjaan	0	0	0	2	19	15	193	5.36
Total Disiplin Kerja								1721	5.31

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijabarkan pada tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1721 dengan rata-rata 5.31. Rentang penilai responden pada variabel Disiplin kerja antara 178 – 198.



Gambar 4.3 Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dilihat tanggapan responden pada Variabel Disiplin Kerja dengan total nilai rata-rata berada pada rentang 5.17 - 6.00. Maka dari hasil garis kontinum di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat baik.

3) Hasil Analisis Deskriptif Pengawasan Kerja (X_3)

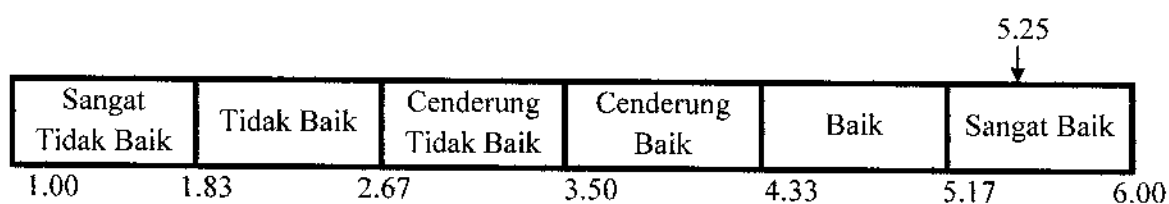
Variabel Pengawasan Kerja, diwakili oleh 5 (lima) item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4.18 Deskriptif Variabel Pengawasan Kerja

Kode Item	Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6		
X3.1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya	0	0	0	2	15	19	197	5.47
X3.2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	1	3	2	9	10	11	165	4.58
X3.3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan	0	0	0	0	18	18	198	5.50
X3.4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja	0	0	0	0	16	20	200	5.56
X3.5	Sistem pengawasan yang dilakukan atasan terhadap kinerja saya berjalan dengan baik	0	0	1	4	20	11	185	5.14
Total Pengawasan Kerja								945	5.25

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijabarkan pada tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel Pengawasan Kerja adalah 945 dengan rata-rata 5.25. Rentang nilai responden pada Pengawasan kerja antara 165 – 200.



Gambar 4.4 Garis Kontinum Variabel Pengawasan Kerja

Berdasarkan Gambar 4.4, dapat dilihat tanggapan responden pada Variabel Pengawasan Kerja dengan total nilai rata-rata berada pada rentang 5.17 - 6.00. Maka dari hasil garis kontinum di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai Pengawasan Kerja berada pada kategori sangat baik.

4) Hasil Analisis Deskriptif Etos Kerja (Y)

Variabel Etos Kerja, diwakili oleh 20 (dua puluh) item pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4.19 Deskriptif Variabel Etos Kerja

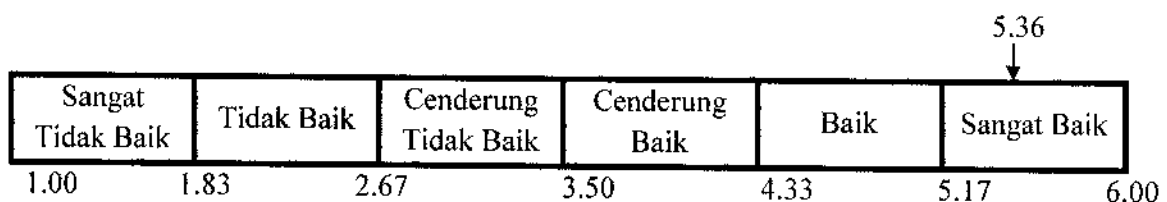
Kode Item	Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6		
Y1	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik	0	0	0	0	18	18	198	5.50
Y2	Atasan sudah memberikan arahan serta pengawasan terhadap sistem kinerja saya yang sesuai dengan prosedur perusahaan	0	0	2	1	20	13	188	5.22
Y3	Seluruh hasil dari kinerja saya sudah mencapai target sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan	0	0	0	0	20	16	196	5.44
Y4	Sistem dan alat pendukung dalam melakukan aktivitas	0	0	0	6	15	15	189	5.25

Kode Item	Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6		
	kinerja untuk membantu saya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan sudah tergolong baik								
Y5	Atasan sudah memberikan arahan terhadap aktivitas kinerja saya baik secara langsung maupun tidak langsung	0	0	1	6	17	12	184	5.11
Y6	Skill interpersonal yang ada didalam pribadi saya sudah tergolong baik untuk membantu dalam proses menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditentukan perusahaan	0	0	0	1	22	13	192	5.33
Y7	Saya selalu memanfaatkan peluang yang ada untuk membantu proses dalam peningkatan kinerja	0	0	0	1	18	17	196	5.44
Y8	Dalam menjalankan setiap pekerjaan, Saya merupakan pribadi yang reliable dalam segala hal pekerjaan	0	0	0	1	21	14	193	5.36
Y9	Sistem kedisiplinan yang diberikan perusahaan maupun atasan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja yang Saya lakukan	0	0	0	1	17	18	197	5.47
Y10	Sistem pengawasan yang diberikan atasan	0	0	0	1	19	16	195	5.42

Kode Item	Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban						Total Skor	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6		
	terhadap kinerja Saya sangat berpengaruh terhadap hasil akhir suatu pekerjaan yang Saya lakukan								
Total Etos Kerja								1928	5.36

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijabarkan pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel Etos Kerja adalah 1928 dengan rata-rata 5.36. Rentang penilai responden pada Pengawasan kerja antara 184 – 198.



Gambar 4.5 Garis Kontinum Variabel Etos Kerja

Berdasarkan Gambar 4.5, dapat dilihat tanggapan responden pada Variabel Etos Kerja dengan total nilai rata-rata berada pada rentang 5.17 - 6.00. Maka dari hasil garis kontinum di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai Etos Kerja berada pada kategori sangat baik.

5) Hasil Analisis Verifikatif

Metode analisis verifikatif yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*). Regresi berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel bebas terhadap terikat secara langsung. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, pertama-tama akan di hitung uji asumsi klasik dengan tujuan agar persamaan yang dihasilkan adalah persamaan yang baik dan tidak bias. Data yang digunakan untuk analisis

regresi telah ditransformasi dalam bentuk interval menggunakan teknik MSI (*Method of Successive Interval*), data MSI terlampir.

6) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *bebas*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk mendeteksi model regresi berdistribusi normal atau tidak, digunakan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.20493268
Most Extreme Differences	Absolute	0.127
	Positive	0.081
	Negative	-0.127
Test Statistic		0.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.154 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Data pada model penelitian dikatakan memiliki distribusi yang normal jika memiliki nilai signifikansi yang lebih besardari 0.05. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.154 dan nilai ini lebih besar dari 0.05. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi memiliki distribusi yang normal.

b) Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Uji multikolinieritas dengan melalui TOL (tolerance) dan variance inflation factor (VIF) statistik menurut Suliyanto (2011:90) uji multikolinieritas dengan melihat TOL (tolerance) dan variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Untuk hasil pengujian multikolinearitas, dapat dilihat dari tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.21 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	0.497	2.012
	Disiplin Kerja	0.316	3.168

	Pengawasan Kerja	0.321	3.120
a. Dependent Variable: Etos Kerja			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Pada tabel diatas terlihat nilai *tolerance* berada diatas 0.10 yaitu 0.497, 0.316 dan 0.321. Kemudian nilai VIF berada di bawah 10 yaitu bernilai 2.012, 3.168 dan 3.120. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan, atau yang lain. Bila varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glesjer. Uji ini dilakukan dengan cara meregresikan nilai seluruh variabel bebas dengan nilai absolute residual model regresi. Ketentuannya adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi dan sebaliknya. Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.184	.132		1.397	.172
	Lingkungan Kerja	-.013	.057	-.059	-.235	.816

	Disiplin Kerja	.010	.065	.046	.148	.883
	Pengawasan Kerja	-.005	.060	-.026	-.083	.935
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan glesjer test, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Seluruh uji asumsi klasik sudah terpenuhi sehingga analisis regresi berganda dapat dilanjutkan karena sudah didapat bahwa tidak terdapat pelanggaran asumsi klasik.

7) Persamaan Regresi Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) Terhadap Etos Kerja (Y) secara langsung. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Etos Kerja
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Disiplin Kerja
- X_3 = Pengawasan Kerja
- a = konstanta
- b_1 - b_3 = koefisien regresi
- e = error model

Tabel berikut merupakan hasil perhitungan analisis regresi berganda menggunakan software SPSS v25.0:

Tabel 4.23 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.322	0.209		-1.539	0.134
	Lingkungan Kerja	0.276	0.090	0.238	3.070	0.004
	Disiplin Kerja	0.507	0.103	0.478	4.919	0.000
	Pengawasan Kerja	0.325	0.096	0.328	3.397	0.002

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0.322 + 0.276X_1 + 0.507X_2 + 0.325X_3 + e$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya. Koefisien Etos Kerja sebesar 0.322 memiliki arti ketika Etos Kerja tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya maka akan bernilai 0.322 dengan slope yang negatif.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Etos Kerja. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Etos Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0.276 mengandung arti untuk setiap peningkatan

Lingkungan Kerja (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Etos Kerja (Y) sebesar 0.276 satuan.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Etos Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0.507 mengandung arti untuk setiap peningkatan Disiplin Kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Etos Kerja (Y) sebesar 0.507 satuan.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_3 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pengawasan Kerja (X_3) dengan Etos Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0.325 mengandung arti untuk setiap peningkatan Pengawasan Kerja (X_3) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Etos Kerja (Y) sebesar 0.325 satuan.

8) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Maka pada pengujian hipotesis ini digunakan dua hipotesis yaitu uji hipotesis simultan dan uji hipotesis parsial.

a) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pada hipotesis parsial, digunakan uji t untuk menguji apakah secara sendiri-sendiri, Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

(2) Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Analisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Etos Kerja (Y) diperoleh hasil berdasarkan output *IBM SPSS v25.0*. Berikut adalah hasil analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja.

Tabel 4.24 Uji t Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.322	0.209		-1.539	0.134
	Lingkungan Kerja	0.276	0.090	0.238	3.070	0.004
	Disiplin Kerja	0.507	0.103	0.478	4.919	0.000
	Pengawasan Kerja	0.325	0.096	0.328	3.397	0.002

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa arah hubungan Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja adalah positif (nilai koefisien pada kolom B), disana tertulis 0.276 artinya ketika ada peningkatan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Etos Kerja.

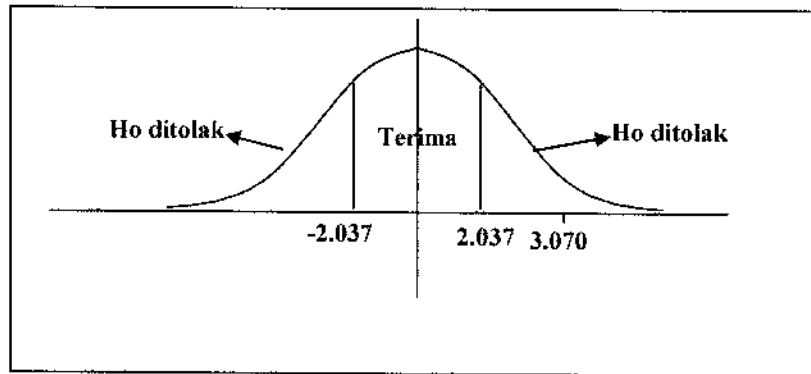
Kemudian penulis melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang memiliki ketentuan sebagai berikut.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_a diterima atau ada pengaruh.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_a ditolak atau tidak ada pengaruh.

Hipotesis 1:

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja



Gambar 4.6 Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.24 yang telah dikemukakan sebelumnya, dimana diperoleh t-hitung sebesar 3.070 dan derajat bebas ($n-k-1$) atau $36-3-1 = 32$ diperoleh angka t tabel 2.037, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja dapat diterima, sehingga hipotesis 1 diterima.

(3) Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja

Analisis pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Etos Kerja (Y) diperoleh hasil berdasarkan output *IBM SPSS v25.0*. Berikut adalah hasil analisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja.

Tabel 4.25 Uji t Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.322	0.209		-1.539	0.134
	Lingkungan Kerja	0.276	0.090	0.238	3.070	0.004
	Disiplin Kerja	0.507	0.103	0.478	4.919	0.000
	Pengawasan Kerja	0.325	0.096	0.328	3.397	0.002

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa arah hubungan Disiplin Kerja dengan Etos Kerja adalah positif (nilai koefisien pada kolom B), disana tertulis 0.507 artinya ketika ada peningkatan Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Etos Kerja.

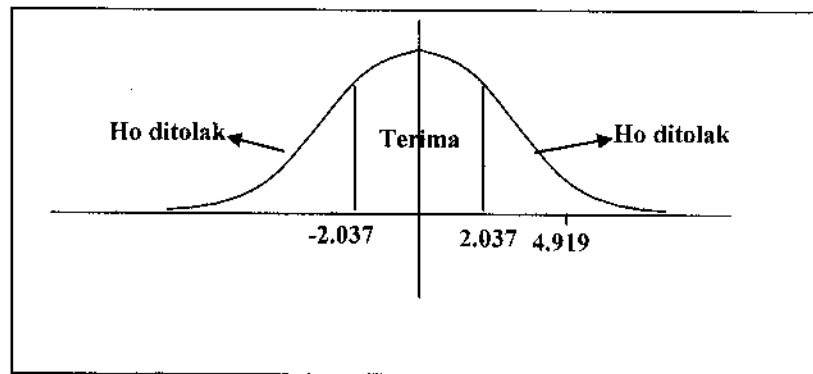
Kemudian penulis melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang memiliki ketentuan sebagai berikut.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_a diterima atau ada pengaruh.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_a ditolak atau tidak ada pengaruh.

Hipotesis 2:

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja



Gambar 4.7 Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.25 yang telah dikemukakan sebelumnya, dimana diperoleh t-hitung sebesar 4,919 dan derajat bebas ($n-k-1$) atau $36-3-1 = 32$ diperoleh angka t tabel 2.037, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Etos Kerja dapat diterima, sehingga hipotesis 2 diterima.

(4) Pengawasan Kerja terhadap Etos Kerja

Analisis pengaruh variabel Pengawasan Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja (Y) diperoleh hasil berdasarkan output *IBM SPSS v25.0*. Berikut adalah hasil analisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Etos Kerja.

Tabel 4.26 Uji t Pengawasan Kerja terhadap Etos Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.322	0.209		-1.539	0.134
	Lingkungan Kerja	0.276	0.090	0.238	3.070	0.004

	Disiplin Kerja	0.507	0.103	0.478	4.919	0.000
	Pengawasan Kerja	0.325	0.096	0.328	3.397	0.002
a. Dependent Variable: Etos Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa arah hubungan Pengawasan Kerja dengan Etos Kerja adalah positif (nilai koefisien pada kolom B), disana tertulis 0.325 artinya ketika ada peningkatan Pengawasan Kerja maka akan meningkatkan Etos Kerja.

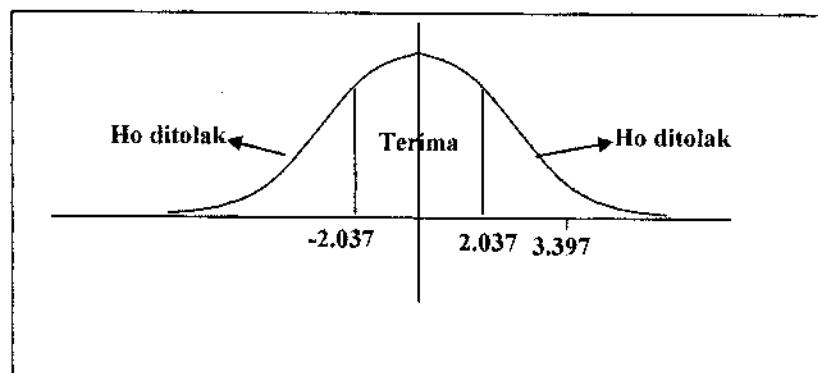
Kemudian penulis melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang memiliki ketentuan sebagai berikut.

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_a diterima atau ada pengaruh.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_a ditolak atau tidak ada pengaruh.

Hipotesis 3:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara Pengawasan Kerja terhadap Etos Kerja

H_{a3} : Terdapat pengaruh antara Pengawasan Kerja terhadap Etos Kerja



Gambar 4.8 Uji Hipotesis Parsial Pengawasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.26 yang telah dikemukakan sebelumnya, dimana diperoleh t-hitung sebesar 2.037 dan derajat bebas (n-k-1) atau $36-3-1 = 32$ diperoleh angka t tabel 2.037, sehingga t-hitung > t-tabel. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara Pengawasan Kerja terhadap Etos Kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Pengawasan Kerja mempengaruhi Etos Kerja dapat diterima, sehingga hipotesis 3 diterima.

b) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 25.0, untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Etos Kerja secara bersama-sama atau simultan. Adapun teknik mendapatkan hasil perhitungan yaitu menggunakan uji F dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.27 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.921	3	4.640	101.022	.000 ^b
	Residual	1.470	32	.046		
	Total	15.391	35			
a. Dependent Variable: Etos Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

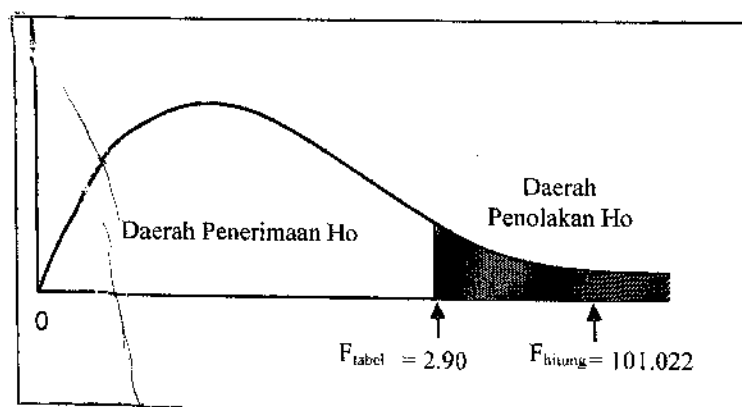
Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai F-hitung 101.022 dan kemudian nilai signifikansi (sig.0,000), jika dibandingkan antara nilai signifikansi (sig) dengan nilai alpha ($\alpha = 0,05$), maka nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan nilai alpha, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1),

Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama. Kemudian penulis melakukan uji hipotesis dengan uji F, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja.
- Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a ditolak yang berarti tidak ada ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja.

Hipotesis 4:

- H_{04} : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja tidak mempengaruhi Etos Kerja
- H_{a4} : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja mempengaruhi Etos Kerja



Gambar 4.9 Uji Hipotesis Simultan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

101.022

Berdasarkan ketentuan yang telah dikemukakan di atas, dimana diperoleh F-hitung sebesar 101.022 dan derajat bebas $(n-k-1)$ atau $36-3-1=32$ diperoleh angka F-tabel sebesar 2.90 sedangkan F-hitung sebesar 101.022, sehingga $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja secara simultan, maka hipotesis 4 diterima.

9) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besaran pengaruh dari Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi berdasarkan output SPSS.

Tabel 4.28 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.951 ^a	0.904	0.896	0.21432
a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi simultan adalah sebesar 0.951 kemudian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.904. Artinya total pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja sebesar 90.4% sedangkan sisanya 8.6%

merupakan pengaruh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat kesimpulan uji hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut :

- H1 : Hipotesis pertama dapat diterima karena Lingkungan Kerja mempengaruhi Etos Kerja
- H2 : Hipotesis kedua dapat diterima karena Disiplin Kerja mempengaruhi Etos Kerja
- H3 : Hipotesis ketiga dapat diterima karena Pengawasan Kerja mempengaruhi Etos Kerja
- H4 : Hipotesis keempat dapat diterima karena Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja mempengaruhi Etos Kerja

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai melihat lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai.
2. Disiplin kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil deskriptif statistik bahwa arahan pimpinan terhadap *deadline* pekerjaan pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang lebih baik, maka semakin tinggi etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara.
3. Pengawasan kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa tingkat pengawasan sangat berpengaruh terhadap etos kerja pegawai yang mencerminkan dengan pengawasan yang normal maka berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai, sementara pengawasan yang terlalu ketat berdampak negatif terhadap etos kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan, maka penulis memiliki beberapa saran yang dapat diberikan kepada instansi maupun peneliti lain:

1. Saran bagi instansi

Bagi pihak Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara sebaiknya lebih meningkatkan disiplin kerja dengan cara pimpinan lebih aktif berperan dalam menegakkan kedisiplinan yaitu dengan cara melakukan pengawasan, menjadi teladan yang baik bagi bawahannya, dan memberikan sanksi yang tegas kepada para pegawai yang tidak disiplin. Hal ini dikarenakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 5 Sumatera Bagian Utara dan berdasarkan jawaban terbanyak didominasi dengan pernyataan pegawai berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai arahan pimpinan tepat pada waktunya.

2. Saran bagi peneliti lain

Untuk mendapatkan hasil yang beragam, maka penelitian ini selanjutnya disarankan untuk dilakukan observasi dan eksplorasi lebih lanjut dengan cara menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management 12610.2(2), hal 1-11.2, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE. Simamora dan Sutrisno (2015:5).
- Arikunto. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta. Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Audina, R., Nuryanti Nuryanti, & Haryetti Haryetti. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Finansial, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. *Vol. 4. No. 1, 4, 257-270*. Bandung: Alfabeta.
- BIBLIOGRAPHY \l 1033 Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources*. Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Darodjat, Tubagus Achmad. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Daulay, D. Dkk. (2017: 218, 219, 220, 222). Manajemen. Lembaga Penelitian dan *Desember 2018, 4, 174-188*.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016, 4, 160-167*.
- Freed Luthans (2016) Organizational Behavior, New York: McGraw Hill.
- Gerry Dessler (2016) Human Resources Management, Prenticehall, London: International
- Ghozali, I. (2016: 98, 103, 107, 134, 138, 154). Aplikasi Analisis Multivariate dengan
- Ghozali, Imam, (2016), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi
- Ginting, D. (2016). Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta:

PT Elex

Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Inc

Indah Puji Hartatik SE, M.M. Jenis Disiplin. Yogyakarta: Laksana; 2015.

Indrawan, M. I. (2018). Strengthening Character Education Patterns and Local Wisdom Through Ulos Balige Weaving Learning, North Sumatra. *Asian Higher Education Chronicles*, 1(1), 71-75.

Jansen Sinamo. 2017, Delapan Etos Kerja Professional, PT Grafika Mardi Yuana, Bogor Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung. Komputindo.

Kotler, P., Keller, K.L (2016). *Marketing Management*. 15th Edition. Pearson Education, Inc. Media Komputindo. Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan. Program SPSS (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Research. Yogyakarta: Deepublish.

Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. *Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU" VOL*, 4(2).

Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya.

Rivai Veithzal (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6).

Santoso, Singgih (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media

Sedarmayanti (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung: PT

Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan

Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sugiyono, (2015), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-22

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, dkk (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*,

Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.

T. Hani Handoko. 2015. Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Yantika, Y., Toni Herlambang , & Yusron Rozzaid. (2018). The Effect Of Work Environment, Work Ethos, And Work Discipline To Employee Performance (Case Study On Pemkab Bondowoso). *Vol. 4 No. 2*

Yuliarti. (2016). PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN. In Yuliarti, *PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN* (Vol. 4, pp. 101-108).