

**PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA  
DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Dire Luaha**

Mahasiswa Prodi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
([direluaha43@gmail.com](mailto:direluaha43@gmail.com))

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten nias selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Sumber data adalah pegawai, populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data adalah instrumen penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen pegawai ( $Y$ ) yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (6,511) >  $t_{tabel}$  (1,694) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen pegawai ( $Y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,845) >  $t_{tabel}$  (1,694) hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel  $Y$  dengan nilai  $f_{hitung}$  967,083 >  $f_{tabel}$  (3,29). Dari persamaan regresi linear berganda  $Y = 1.291 + 0.631X_1 + 0.360X_2$  koefisien artinya setiap kenaikan 1% pada etos kerja dengan asumsi lainnya tetap maka komitmen pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,631% selanjutnya koefisien regresi sebesar 0,360 artinya setiap kenaikan 1% pada lingkungan kerja dengan asumsi lainnya tetap maka komitmen pegawai mengalami kenaikan sebesar 36,0% dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan variabel etos kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel komitmen pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten nias selatan.

**Kata Kunci:** etos kerja; lingkungan kerja; komitmen pegawai

**Abstract**

*The type of research used is quantitative associative. Source of data are employees, with the population in this study as many as 35 people. Data collection techniques are research instrument or questionnaires. The data analysis method used is multiple linear analysis. The results of this study indicate that the work ethic variable ( $X_1$ ) has a positive and significant effect of the employee commitment variable ( $Y$ ) which shows the value of  $t_{count}$ , (6,511) >  $t_{table}$  (1.694) and the work environment variable ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on the employee commitment variable ( $Y$ ) shows the  $t_{count}$  value, which is (3.845) >  $t_{table}$  (1.694). simultaneous test result show*

that the variable ( $Y$ ) with a value of  $f_{count} (67,843) > f_{table} (3,29)$ . From the result of the multiple linear regression equation  $Y = 1.291 + 0.631X_1 + 0.360X_2$  coefficient ( $b_1$ ), it means every 1% increase in work ethic with the assumption that other variables are fixed, the employee commitment will increase by 0,631%. From the result of the study, it can be concluded that the variables of word ethic and word environment affect the variable of employee commitment at the environmental service of South Nias Regency.

**Key word:** *work ethic; work environment; employee commitment*

## A. Pendahuluan

Dalam suatu sistem organisasi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembagunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih fokus pada pengaturan peranan sumber daya manusia didalam suatu organisasi perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tapi faktor manusia. Komitmen pegawai menurut (Robbins dkk. 2016, 76) adalah "tingkat dimana seorang pekerja untuk mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapan agar tetap menjadi anggota". Selanjutnya menurut (Priansa 2018, 234) menyatakan bahwa komitmen pegawai terhadap persetujuan mencapai misi unit atau mision organisasi.

Setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuannya, pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias selatan perlu adanya fungsi manajemen yang baik,

kesuksesan sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan terampil yang diberikan oleh parapegawai namun tidak semua di dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen pegawai merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian, keterlibatan dalam suatu instansi, loyalitas, sikap, terhadap tanggungjawab dan disiplin diri.

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu kelompok kerja, institusi dan juga yang terluas adalah bangsa dalam mencapai tujuannya. Etos kerja merupakan hal yang utama dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan. Organisasi harus mampu menghadapi dan mengikuti setiap perubahan yang terjadi sehingga pada akhirnya organisasi akan semakin berkembang dalam mengikuti era keterbukaan dan perubahan disekitarnya harus mampu menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten serta mampu mengikuti setiap perubahan yang terjadi.

Komitmen pegawai merupakan suatu keadaan diaman seseorang memihak pada suatu organisasi dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen adalah kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan pada organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini.

Kinerja yang unggul. Keunggulan tersenut berasal dari buah ketekunan seseorang manusia mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan.

Menurut (Ginting 2016, 7) "Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja yang berlandaskan etika dan perpektif kerja yang diyakini dan di wujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia nyata". Kemudian menurut (Sinamo 2011, 4) mendefenisikan "etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral istilah paradikma dalam konsep ini berarti konseptuama tentang kerja itu sendiri yaitu mencakup idealisme yang mendasari prinsip yang mengatur nilai-nilai yang mengerkakan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak di capai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.

Sependapat dengan (Busro 2018, 218) mengatakan bahwa etos dapat di maknai secara luas, yaitu pertama sebagai manasistem tatanilai mental, tanggung jawab, dan kewajiban. Dalam hal ini, sikapmoral berbeda dengan etos kerja, karena sikap moral menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat dan kenyamanan terjaga. Oleh karena itu hendaknya di usahakan agar lingkungan kerja yang baik dan kondusif menciptakan kenyamanan sehingga para pegawai betah dalam bekerja. Menurut (Afandi 2018, 66) menyatakan bahwa 'lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya menurut (Sunyoto dan Admojo 2015, 1-241) " lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embanya" secara umum lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam organisasi atau instansi pemerintahan yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas selain berupalingkungan kerja yang menjadi tempat dimana bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja atau bahkan menurunkan.

Menurut (Sutrisno 2016, 118) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah kesuluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam instansi yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas. Lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada disekitar yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankannya. Indikator lingkungan menurut (Gardjito, Musadieg, dan Nurtjahjono 2014):

a. Penerangan

Penerangan dalam ruangan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat sehingga para pegawai dapat menunjukan hasil kerja yang berarti penerangan tempat kerja dapat membantu dalam keberhasilan kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

b. Udara

Didalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran di dalam ruangan tersebut suhu udara terlalu panas akan merurunkan semangat kerja dan dalam melaksanakan kegiatan operasional.

c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang sangat bersih akan menciptakan keadaan

disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan adanya lingkungan kerja yang bersih akan merasa senang sehingga kinerja meningkat.

Pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Nias Selatan merupakan urusan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten atau kota dibidanglingkungan hidup. Dinas ini berperan dalam kegiatan yang berhubungan dengan masalah lingkungan seperti pencemaran air, pencemaran udara, limbah pabrik sampah, sengketa tanah dan semua hal yang mengenai lingkungan. Pada dinas lingkungan hidup sebagai sumber daya yang turut mempengaruhi keberlangsungan organisasi tentu memilikipikiran, perasaan dan perilaku tertentu.

Organisasi harus mampu mengelolah hal tersebut dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Setiap instansi dipastikan ingin memiliki kinerja yang tinggi.kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu di dalam kinerja diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di Dinas Lingkungan

hidup kabupaten Nias Selatan bawa sikap terhadap tugas yang diberikan oleh atasan masuh belum terealisasi dengan baik dimana para pegawai akan sungguh-sungguh bekerja jika pimpinan berada dilokasi kerja, terkadang lalai dalam melaksanakan tanggung jawab yang di berikan pimpinan, semangat dalam bekerja kurng, kedispilinan masih endah diaman masih ada yang masuk dan pulang tidak sesuai dengan jadwal kerjayang di tentukan.

Berdasarkan uaian masalah diatas maka penulis tertarik mengangkat judul karya ilmiah **“Pengaruh Etos kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen pegawai pada dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias selatan”**

## B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh dalam membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehigga dimungkinkan tercapainya deskripsi masing-masing variabel dan pengaruh antara variabel serta serta pengaruh etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap komtmen pegawai Pada Dians Lingkunag Hidup kabupaten Nias selatan.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dianas Lingkuang Hidup Telukdalam yang berlokasi di kelurahan pasar telukdalam kecamatan telukdalam

Kabupaten Nias Selatan. Menurut (Sugiyono 2016, 115) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seleuruh pegawai Dinas lingkungan Hidup yang berjumlah 75 orang.

Sampel adalah dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Baley dalam (Mahmud 2011, 159) menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paluing minimum adalah 30” jadi sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket/koesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Nias Selatan. Daftar pernyataan disusun sebanyak 45 item soal berdasarkan skala *likert* dengan obsien jawabana setia pernyataan 5 (lima 0 alternatif

Sangat setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak setuju (TS)	= 2
Sangat tidak setuju (STS)	= 1

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini karen penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis statistik yang menjelaskan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel

bebas. Untuk mengestimasi koefisien regresi menggunakan metode *ordinary least square* (OLS), sehingga menghasilkan persamaan.

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk itu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan kriteria  $r$  kritis pada taraf signifikansi 0.05 (signifikansi 5% atau 0,05 %) adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini pengujian yang digunakan adalah *korelasi bifariante pearson* (produk moment person).

Pengujian tingkat validasi setiap item angket ini dilakukan dengan mengkorelasikan pada tabel kritis *r product moment* dengan tingkat kepercayaan 95% apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka item tersebut dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Salah satu yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*) dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Kemudian jumlah variabel butir ditetapkan dengan cara mencari nilai varian tiap butir, selanjutnya dijumlahkan dengan rumus deviasi standar.

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan agar hasil regresi yang dilakukan memenuhi kriteria BLUE (*best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji

multikolonieritas dan uji homokedastisitas menurut (Suliyanto 2012, 221) uji normalitas dimaksud untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Untuk mendeteksi apakah nilai residual berstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *kolmogorof sinorv* ( $K-S$ ).

Jika hasil *kolmogorof sinorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Menurut (Suliyanto 2012, 234) multikolonieritas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Cara mendeteksi dengan menggunakan VIF (*variave Inflation Faktor*) dan TOL (*Tolerance*).

Deteksi ada tidaknya multikolonieritas menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji. Sebaliknya jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi gejala multikolonieritas terhadap data yang diuji.
- Jika nilai FIV  $< 10,0$  maka artinya tidak terjadi gejala multikolonieritas pada data yang diuji dan sebaliknya jika nilai FIV  $> 10,0$  maka terjadi gejala multikolonieritas pada data yang diuji.

Untuk menguji adanya masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafis yaitu mengamati *scatrrplot* di mana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scater plot* membentuk pola tertentu maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteros kedastisitas. Uji hipotesis dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai. Dari hasil regresi yang di peroleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan beberapa besar pengaruhnya. Untuk itu bentuk pengujian yang digunakan adalah uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi.

a. Uji T

Menurut (Setiawan 2013) uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya apakah memiliki pengaruh atau tidak. Langkah pengujian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar 0.05 atau 5 % dengan degree of freedom dengan rumus  $n-k-1$  dengan tujuan menentukan  $t_{tabel}$ .
2. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Menurut Sigiono (2014:208) nilai  $F_{hitung}$  digunakan untuk menguji ketepatan model *gooness of fit* atau tidak, kita harus membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{table}$  dengan derajat bebas  $(K-1) (n-k)$ .

c. Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hasil linear sederhana menunjukkan seberapa besar variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Menurut (Suliyanto 2012, 192) mengatakan bahwa semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. Bila  $R^2$  mendekati 1 maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa makin baik menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat sebaliknya jika  $R^2$  mendekati 0 maka menunjukkan semakin lemah variabel-variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menghubungkan antara 1 variabel terikat yaitu komitmen pegawai dengan 2 variabel bebas etos

kerja, lingkungan kerja. Masing-masing variabel di tunjukkan dalam indikator dibuat butir pernyataan. Dari hasil yang diperoleh melalui butir pernyataan untuk variabel etos kerja (X1) sebanyak 15 item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebanyak 15 pernyataan dan untuk variabel komitmen pegawai (Y) sebanyak 15 item pernyataan dengan responden sebanyak 35 orang dalam mendeskripsikan setiap variabel adalah dengan membuat skala penilaian. Perhitungan mengenai skala penilaian adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Selanjutnya dapat dibuat skala penilaian untuk masing-masing pernyataan terlebih dahulu berdasarkan *skala liker* untuk mendeskripsikan rata-rata hitung, standar deviasi serta nilai kemiringan (*skewness*) dan nilai kepuncakkan (*kurtosis*) masing-masing variabel yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS 16,0. Windows evaluation version dengan hasilnya sebagai berikut:

1. Rata-rata hitung

Rata-rata hitung di dapat dari jumlah seluruh nilai data di bagi dengan banyaknya data. Dari tabel diatas di dapat rata-rata hitung (mean) sebesar 65.09 dengan nilai titik tengah (median) di peroleh sebesar 65, 57.

2. Nilai modul (*mode*)

Nilai modus merupakan nilai observasi yang mempunyai frekuensi pemunculan paling banyak atau dengan kata lain nilai yang paling

banyak muncul. Tabel diatas diperoleh nilai modus 60.

3. Standar deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dan merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung di bagi banyaknya observasi pada tabel diatas diperoleh standar deviasi sebesar 4.559.

4. Varian (*variance*)

Rata-rata dari selisih kuadrat tersebut merupakan suatu ukuran penyimpangan yang biasa disebut dengan varian dari observasi. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai varians 20.787.

5. Kemiringan kurva (*skewness*)

Bearti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi pada tabel diatas di peroleh *skewness* sebesar 0.393 dengan standar eror *skewness* sebesar 0.398 makanya distribusi data tersebut adalah menceng ke kanan  $Sk > 0$

6. Keruncingan kurva atau kurtosis

keruncingan kurva merupakan tingkat pengunungan suatu distribusi. Dari hasil olahan di peroleh  $\alpha_4$  sebesar -0,989 dengan standar eror 0,778 maka data tersebut adalah platikurti yaitu distribusi yang berpuncak agar mendatar dengan ekornya relatif pendek  $\alpha_4 > 3$

7. Ukuran nilai jarak

Nilai R hitung di dapat dari output olahan data di software SPSS 16.0 menunjukana nilai  $N = 35,95\%$  sebesar 0.334 sehingga karena keseluruhan nilai

thitung dari ketiga variabel  $X_1 = 15$  butir pernyataan,  $X_2 = 15$  butir pernyataan dan  $Y = 15$  butir pernyataan > nilai  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan keseluruhan butir-bitir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji heterokedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala adanya heterokedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan metode ordinari least square OLS yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 1.291 + 0,631X_1 + 0.360X_2$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear di atas maka koefisien untuk (b1) sebesar 0,631 artinya setiap kenaikan 1 % maka etos kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka komitmen pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.361% atau 63.1% selanjutnya koefisien regresi untuk (b2) sebesar 0.360 artinya setiap kenaikan 1 % maka lingkungan kerja dengan asumsi lainnya tetap maka komitmen pegawai mengalami kenaikan sebesar 36.0% dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Nias Selatan.

Pengujian hipotesis untuk  $X_1$  terhadap  $Y$  menunjukkan bahwa  $T_{hitung} (6,511) > T_{tabel} (1.694)$  dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai  $Y$ . Pengujian hipotesis untuk  $X_2$  terhadap  $Y$  menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung} (3,845) > T_{tabel} (1.694)$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0.001 < 0,05$  maka keputusannya adalah variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Pengujian hipotesis secara simultan variabel menunjukkan bahwa variabel etos kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen pegawai ( $Y$ ) dengan  $F_{hitung} (67.083) > F_{tabel} (3,29)$ .

Pada penelitian terdahulu (Akwani dan Suwitho 2021) menunjukkan nilai  $T_{hitung} (5.220) > T_{tabel} (1.96)$ . sedangkan penelitian ini menunjukkan nilai  $T_{hitung} (6.511) > T_{tabel} (1.694)$  menandakan ini masih searah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sunarsi, Wijoyo, dan Prasada 2020) menunjukkan nilai  $F_{hitung} (9.019) > F_{tabel} (2.780)$  sedangkan penelitian ini menunjukkan nilai  $F_{hitung} (67.083) > F_{tabel} (3.29)$ . menandakan ini masih searah.

#### D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen

pegawainya pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan dimana variabel Etos Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen pegawai (Y) menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $(6,511) > t_{tabel}$   $(1,694)$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya variabel etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Nias selatan.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan peneliti menyimpulkan sebagai berikut

1. Pimpinan Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Nias Selatan perlu mempertahankan nilai-nilai dari etos kerja serta mempertahankan indikator dari etos kerja dalam organisasi.
2. Pimpinan dinas lingkungan hidup kabupaten Nias Selatan perlu memberikan motivasi kepada para pegawai berupa insentif tambahan agar para pegawai lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya
3. Pimpinan harus memperhatikan pegawainya dan menempatkan setiap pegawai sesuai dengan kemampuannya, dan perlu adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik secara efektif dan efisien.

#### E. Sumber Referensi

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala.

Akwani, Abika, dan Suwitho. 2021. "Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10(4): 1–17.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: Prenadamedia Group.

Gardjito, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 13(1): 1–8.

Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.

Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P. dkk. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 1(4).

- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. 10 ed. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2012. *Analisis Statistik: Pendekatan Praktis dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Sunarsi, Denok, Hadion Wijoyo, dan Dodi Prasada. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta." *The World of Business Administration Journal*: 117–23.
- Sunyoto, Danang, dan Tri Admojo. 2015. *No Title*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.