

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

Noventi Rina Mulyani

Prodi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email : noventirina96@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja pegawai (PNS) UPTD Puskesmas Kebumen I. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 32 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala likert yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 23 for windows. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel hubungan antar manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) UPTD Puskesmas Kebumen I sedangkan variabel kondisi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) UPTD Puskesmas Kebumen I. Variabel hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) UPTD Puskesmas Kebumen I. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai Adjusted R Square variabel etos kerja dipengaruhi oleh variabel hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik sebesar 72,8% dan sisanya 27,2% variabel etos kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: Hubungan Antara Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik

Abstract

This research was conducted to find out the influence of human relations, working environment conditions, and intrinsic motivation to the work ethic of employees (Civil Servants) UPTD Puskesmas Kebumen I. The data used in this research is primary data. This research uses 32 respondents as the samples of the research are drawn based on the sampling of saturated. Retrieval of data using a questionnaire based on a likert scale that has been modified with scale 4. Methods of analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 23 for windows. The results of the research based on the t test showed that the variables of human relations has no significant effect on work ethic of employees (Civil Servants) UPTD Puskesmas Kebumen I. The variables working environment conditions and intrinsic motivation have a significant effect on work ethic employee (Civil Servants) UPTD Puskesmas Kebumen I. Simultaneously the human relations, working environment conditions and motivation intrinsic have a significant effect on employees work ethic (Civil Servants) UPTD Puskesmas Kebumen I. The result of testing the coefficient of determination of the value Adjusted R Square variable work ethic is influenced by the variables of human relations, work environment conditions and motivation of 72,8% and the remaining 27,2%. Work ethic variables are influenced by variables outside this research model.

Keyword : Human Relations, Work Environment, Intrinsic Motivation and Work Ethic

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes, 2009). Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten / kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011).

Dalam keikutsertaannya membangun kesehatan puskesmas memiliki tanggung jawab meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap bagi yang bertempat tinggal di wilayah kerjanya agar terwujudnya derajat kesehatan yang setinggi – tingginya. Puskesmas juga memberikan pelayanan secara komprehensif dan terpadu ke wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok dan meningkatkan peran masyarakat dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pelayanan kesehatan komprehensif yang diberikan Puskesmas meliputi pelayanan kuratif (pengobatan), pelayanan preventif (pencegahan), dan pelayanan promotif (peningkatan kesehatan), dan rehabilitatif (pemulihan kesehatan).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber Daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer,

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

pegawai, karyawan, buruh, atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi, jiwa yang prima dan bertalenta, serta mempunyai etos kerja dan motivasi kerja tinggi yang dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan gagal. Efektivitas dan efisiensi sumber-sumber organisasi lainnya hanya dapat dicapai apabila Sumber Daya Manusia tersebut berkualitas (Wirawan, 2015).

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Saat ini masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi seluruh perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Peran yang sangat penting dalam mewujudkan prestasi kinerja seseorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana mereka memiliki etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungan (Sinamo, 2011:18).

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki oleh setiap para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien. Jika pada suatu organisasi maupun instansi pegawai memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka organisasi mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan etos kerja adalah faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2013 : 285) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta juga keyakinan seseorang individu maupun juga suatu kelompok. Sedangkan Tasmara (2010) menyebutkan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

Etos kerja yang baik dalam sebuah organisasi dapat membantu pegawai untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam organisasi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada didalam

organisasi termasuk didalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di organisasi. Berdasarkan uraian – uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian individu serta cara individu mengekspresikan, memandang dan meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

Masalah saat ini yang dihadapi organisasi adalah bagaimana memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi sama halnya seperti di UPTD Puskesmas Kebumen I, berdasarkan wawancara dengan narasumber etos kerja pegawai sudah cukup baik dilihat dari penerapan etos kerja dimana pegawai mampu memberikan pelayanan yang prima artinya pegawai mampu memberikan pelayanan dengan konsisten dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat atau pasien bahkan melampaui keinginan dan kebutuhan dalam bidang kesehatan bagi masyarakat atau pasien sebagai pengguna puskesmas. Salah satu penerapan etos kerja pegawai adalah pada saat pegawai puskesmas membantu menangani kasus Covid 19 di Kabupaten Kebumen. Diketahui kasus terkonfirmasi positif Covid-19 di Kabupaten Kebumen terus meningkat total yang terpapar corona sudah menembus 1.005 kasus. Berdasarkan peta zonasi kabupaten berada pada zona oranye di Jawa Tengah, di tingkat kabupaten kebumen, Kecamatan zona merah 3 yaitu Kecamatan Kebumen, Alian dan Pejagoan.

Pada saat itu diketahui salah satu Pondok Pesantren di desa Bandung Sruni Kecamatan Alian yaitu Pondok Pesantren Nurul Hidayah yang santrinya berjumlah 179 dinyatakan positif covid-19 setelah menjalani tes swab. Puskesmas Kebumen I bekerja sama dengan BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) membantu proses penyembuhan dan pencegahan terhadap para santri yang terpapar covid di kawasan pondok supaya virus tidak menyebar. Pegawai puskesmas kebumen I memberikan pelayanan penuh dengan sigap dan tanggap memberikan pelayanan kesehatan seperti memberikan obat – obatan, mendirikan posko isolasi mandiri dan karantina selama 21 hari hingga para santri dinyatakan negative , dan menyediakan sarana dan prasarana keperluan kesehatan. Pegawai selalu menghimbau untuk tetap mematuhi protocol kesehatan dan selalu memamntau kondisi perkembangan para santri guna mengurangi tingkat penularan covid 19 disekitar pondok. Dengan adanya pegawai yang bekerja keras memberikan pelayanan secara maksimal, bertanggung jawab dan saling bekerja sama kasus tersebut dapat tertangani dengan baik, efektif dan efisien sehingga bupati kebumen memberikan apresiasi atas kontribusi besar puskesmas kebumen I dalam membantu menangani kasus covid 19 di daerah Kebumen.

Etos kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kebumen juga sudah cukup baik dilihat dari penerapan etos kerja, berdasarkan narasumber pegawai bekerja dengan tekun, sungguh – sungguh dan patuh terhadap aturan yang ada di puskesmas serta pegawai melakukan kegiatan positif seperti diadakannya apel pagi dan sore hari untuk melihat

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

kedisiplinan para pegawai dan pegawai selalu membuat hasil kerja dalam bentuk laporan harian. Menurut beberapa pegawai di UPTD Puskesmas Kebumen I ada beberapa pandangan tentang pekerjaan, yang pertama pekerjaan merupakan sebuah aturan atau ikatan perjanjian yang memang harus dijalankan sesuai dengan tanggung jawab masing – masing secara ikhlas tanpa ada keterpaksaan untuk mendapatkan manfaat, pekerjaan juga merupakan sarana untuk mencari nafkah karena dengan melakukan pekerjaan mereka dapat mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relation*), lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2009).

Perubahan yang begitu cepat terjadi cenderung menuntut para pegawai untuk bekerja dengan optimal dan mempunyai jiwa etos kerja yang tinggi guna meningkatkan kemajuan organisasi dan kualitas pelayanan yang baik. Etos kerja yang tinggi tidak akan tertanam pada diri para pegawai apabila tidak adanya niat baik dan hubungan antar manusia (*human relation*) dari orang – orang yang ada dalam organisasi baik itu pada tingkat pimpinan maupun para pegawai. Saat ini hubungan antar manusia semakin mendapat perhatian para pimpinan dalam organisasi apapun, karena semakin dirasakan pentingnya memecahkan berbagai masalah menyangkut manusia dalam manajemen. Benturan – benturan psikologis, salah interpretasi, dan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi sering terjadi baik pimpinan dengan bawahan tetapi juga dengan rekan kerja yang tentunya bisa mengganggu jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2013 :137), hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Sedangkan menurut Anong (2010 : 56) hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam kekarayaan.

Penelitian yang dilakukan Sepris Yonaldi, dkk (2018) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M Djamil Padang. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Husnul Rathmah (2019) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada karyawan di PT. Tirta Investama DC Solo, Jadi semakin baik *human relation* dapat meningkatkan etos kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa narasumber diketahui pegawai dalam meningkatkan etos kerja mereka karena terjalin kerjasama yang baik antara pegawai dalam menjalankan tugas atau program – program dari organisasi atau pimpinan. Sesama rekan kerja saling memberikan bantuan ilmu pengetahuan ataupun informasi kepada pegawai lain serta tidak memandang baik itu senior maupun junior. Dalam bekerja pegawai tidak menganggap rekan kerja sebagai pesaing melainkan merangkul semua pegawai untuk bekerja secara tim dan kompak agar tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi antar pegawai dengan pimpinan ataupun dengan rekan kerja sudah berjalan lancar walaupun antara pegawai yang satu dengan yang lain mempunyai latar belakang budaya, pekerjaan, dan kepentingan masing – masing tetapi mereka dapat saling menghormati.

Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam organisasi merupakan hal yang penting karena sebagai jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai lainnya. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan hubungan antar manusia (*human relation*) adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain diluar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja. Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor – faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan yang ada diluar organisasi atau yang disebut dengan lingkungan sekitar.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Sedangkan Umar (2009) mengatakan bahwa lingkungan adalah segala benda, kondisi keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang ditempati karyawan dan mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Penelitian yang dilakukan Feby Milanie (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada pada kantor badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan Binjai. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Achmad Wahyu Eriyanto, dkk (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kondisi lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Kebumen I sudah cukup baik dilihat dari segi bangunan gedung puskesmas merupakan bangunan yang baru dibangun pada tahun 2018, setiap ruangan mempunyai sirkulasi udara yang baik dan terfasilitasi AC, Penataan ruangan kerja yang sudah tertata dengan rapi, hal ini terlihat dari susunan meja, kursi, dan ketersediaan alat yang memadai untuk mendukung kelancaran dalam bekerja sudah sesuai sehingga memudahkan pegawai dalam bekerja. Pencahayaan ruangan yang mendukung, dan kebersihan juga selalu terjaga sehingga memberikan suasana senang, aman dan nyaman bagi para pegawai yang bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dalam melakukan sesuatu kegiatan baik yang bersumber di dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut Nawawi (2008) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja/pegawai sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung didalam diri pegawai. Melalui motivasi intrinsik membuat pegawai sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh diah ayu fitriana (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BRI Syariah KC Madiun. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Dionisis Wahyu Priyono (2019) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

Hasil wawancara dengan narasumber pegawai mampu menjalankan tugas dengan semangat dan senang dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil di puskesmas, pekerjaan tersebut merupakan bentuk kepedulian dan rasa syukur mereka terhadap pekerjaannya pada bidang kesehatan yang semata – mata membantu menangani kesehatan masyarakat tanpa mengharapkan imbalan ataupun gaji yang lebih. Pegawai berkontribusi dan terdorong atas kemauan diri sendiri untuk selalu mengembangkan ketrampilan dan keahlian dengan mengikuti pelatihan – pelatihan dan diklat baik itu dari internal maupun eksternal. Motivasi intrinsik lainnya karena peran pimpinan yang memberikan motivasi secara langsung pada saat apel dan juga pada saat rapat rutin untuk mengevaluasi kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan memberikan tanggung jawab serta

kesempatan pegawai berperan aktif dalam menyelesaikan masalah serta hambatan – hambatan dalam melaksanakan tugas pegawai untuk mendapatkan ide atau insiprasi dalam meningkatkan prestasi pekerjaannya.

Dalam melaksanakan tugasnya puskesmas membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar dapat menciptakan etos kerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang berpengaruh pada etos kerja pegawai Puskesmas Kebumen I. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA , KONDISI LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I).**”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen I ?
2. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen I ?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen I ?
4. Apakah hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I ?

KAJIAN PUSTAKA

Etos Kerja

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani “*Ethos*” yang berarti watak, karakter. Toto Tasmara dalam (Rubangi, 2018) memaknai *ethos* dengan sesuatu yang diyakini, cara berbuat sikap seperti persepsi terhadap nilai bekerja.

Menurut Sutrisno (2013 : 285) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta juga keyakinan seseorang individu maupun juga suatu kelompok. Sedangkan menurut Hasibuan (2010), etos kerja adalah sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai – nilai atau norma – norma tertentu.

Sinamo (2005) berpendapat bahwa ada 5 indikator untuk memiliki etos kerja yang baik , yaitu :

- a. Kerja adalah panggilan
- b. Kerja adalah aktualisasi
- c. Kerja adalah ibadah
- d. Kerja adalah pelayanan

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

e. Kerja adalah amanah

Hubungan Antar Manusia

Menurut Hasibuan (2013 :137), hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama.

Menurut Anong (2010 : 56) hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam kekaryaan.

Menurut Anong (2009) Hubungan Antar Manusia (*human relation*) dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain :

- Sikap Toleransi
- Mampu menerima teguran
- Sikap bersahabat
- Kejujuran dalam bekerja
- Menjalin hubungan yang baik
- Mampu bekerja sama

Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Sedangkan Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu :

- Intensitas Cahaya
- Sirkulasi udara
- Keamanan
- Kebersihan
- Suasana Kerja

Motivasi Intrinsik

Menurut Nawawi (2008) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja/pegawai sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan.

Menurut Hamali dan Budihastuti (2019) motivasi intrinsik adalah faktor-faktor dari dalam diri yang digerakkan yang mana mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam tata cara tertentu atau dalam arah tertentu.

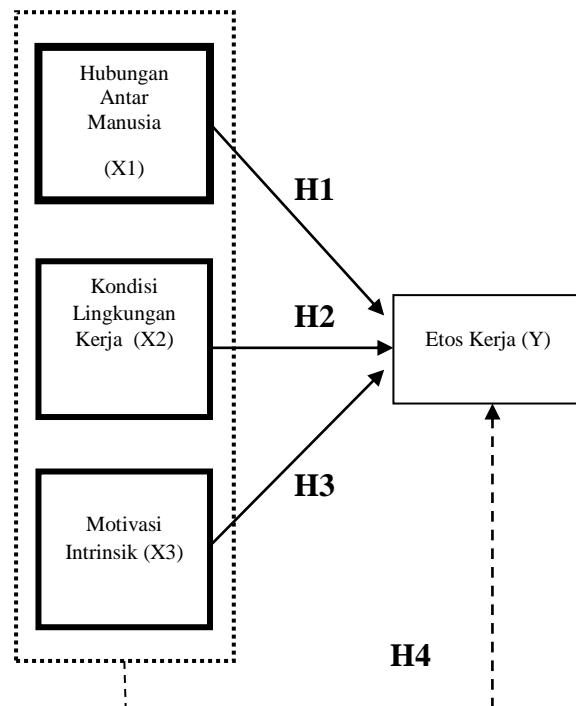
Variabel motivasi instrinsik diukur dengan indikator yang terdapat dalam teori Hezberg dalam (diah ayu, 2019) yaitu

- Prestasi (*achievement*)
- Pengakuan dan penghargaan (*recognition*)
- Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

d. Tanggung jawab (*responsibility*)

e. Peluang untuk berkembang (*advancement*)

MODEL EMPIRIS



Keterangan :

- > : Hubungan Secara Parsial
- - - - -> : Hubungan Secara Simultan

HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 = Diduga hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen I
H2 = Diduga kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen I
H3 = Diduga motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen I
H4 = Diduga hubungan antar manusia , Kondisi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen I.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I yang berjumlah 32 orang.

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I yang berjumlah 32 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2002 : 61-63) yang menyatakan bahwa : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” . .

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui: wawancara, studi pustaka, kuesioner. Dalam perhitungan perolehan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi computer SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) versi 22. Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan interpretasikan.

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat – sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data terdiri dari : analisis deskriptif dan analisis statistika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir – butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} pada derajat kebebasan (df) = $n - 2$, dimana $df = 32 - 2 = 30$, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3494.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Antar Manusia.

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,755	0,3494	0,000	Valid
2	0,709	0,3494	0,000	Valid
3	0,746	0,3494	0,000	Valid
4	0,718	0,3494	0,000	Valid
5	0,756	0,3494	0,000	Valid
6	0,850	0,3494	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Lingkungan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,797	0,3494	0,000	Valid
2	0,821	0,3494	0,000	Valid
3	0,798	0,3494	0,000	Valid
4	0,858	0,3494	0,000	Valid
5	0,908	0,3494	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,738	0,3494	0,000	Valid
2	0,871	0,3494	0,000	Valid
3	0,892	0,3494	0,000	Valid
4	0,843	0,3494	0,000	Valid
5	0,888	0,3494	0,000	Valid
6	0,829	0,3494	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,854	0,3494	0,000	Valid
2	0,830	0,3494	0,000	Valid
3	0,907	0,3494	0,000	Valid
4	0,888	0,3494	0,000	Valid
5	0,923	0,3494	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua item instrument variabel hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan etos kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} (0,3494) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan seluruh variabel dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan, jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
Hubungan Antar Manusia	0,850	0,60	Reliabel
Kondisi Lingkungan Kerja	0,890	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,917	0,60	Reliabel
Etos Kerja	0,928	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF ≤ 10 dan mempunyai angka tolerance $\geq 0,10$.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collonierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Hubungan Antar Manusia (X ₁)	0,642	1,556
Kondisi Lingkungan Kerja (X ₂)	0,471	2,124
Motivasi Intrinsik (X ₃)	0,461	2,169

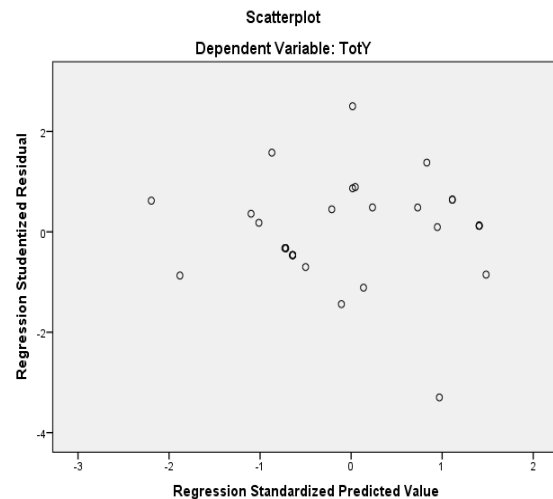
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variable hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik mempunyai nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance $\geq 0,10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



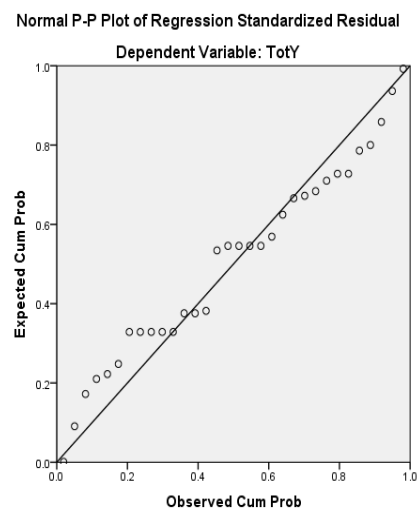
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu yang berupa titik – titik yang membentuk pola tertentu, pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak. Metode grafik normal plot dengan kriteria bahwa jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:160).

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel hubungan antar manusia (*Human Relations*), kondisi lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,670	2,176		1,227	,230
Hubungan Antar Manusia	-,160	,124	-,150	-	,209
Kondisi Lingkungan Kerja	,618	,140	,602	1,287	,000
Motivasi Intrinsik	,361	,117	,424	4,407	,005
				3,077	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan bantuan menggunakan program SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 2,670 + (-0,160)X_1 + 0,618 X_2 + 0,361 X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b1, b2 dan b3 dijelaskan sebagai berikut :

1) Nilai Konstanta (a) = 2,670

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap etos kerja tidak dipengaruhi oleh hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik sebesar 2,670.

2) Variabel Independen

a. b1 = -0,160

Koefisien regresi untuk Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) sebesar = -0,160, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) , akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I sebesar - 0,160 poin.

b. b2 = 0,618

Koefisien regresi untuk Kondisi Lingkungan Kerja sebesar = 0,618 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Kondisi Lingkungan Kerja, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I sebesar 0,618 poin.

c. b3 = 0,361

Koefisien regresi untuk Motivasi intrinsik sebesar = 0,361 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Motivasi intrinsik, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I sebesar 0,361 poin.

Uji Hipotesis Parsial (t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,670	2,176		1,227	,230
Hubungan Antar Manusia	-,160	,124	-,150	-1,287	,209
Kondisi Lingkungan Kerja	,618	,140	,602	4,407	,000
Motivasi Intrinsik	,361	,117	,424	3,077	,005

Sumber : Data primer diolah, 2021

Variabel hubungan antar manusia (X1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I dengan nilai signifikan 0,209 > 0,05. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai t-hitung < t-tabel dengan df = n - k = 32 - 4 = (2,04841.), jadi nilai t-hitung < t-tabel (-1,287 < 2,04841) maka hipotesis H1 **ditolak**.

Variabel kondisi lingkungan kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai t-hitung > t-tabel dengan df = n - k = 32 - 4 = (2,04841.), jadi nilai t-hitung > t-tabel (4,407 > 2,04841) maka hipotesis H2 **diterima**.

Variabel motivasi intrinsik (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai t-hitung > t-tabel dengan df = n - k = 32 - 4 = (2,04841.), jadi nilai t-hitung > t-tabel (3,077 > 2,04841) maka hipotesis H3 **diterima**.

Uji Hipotesis Simultan (f)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	136,323	3	45,441	28,659	,000 ^b
Residual	44,396	28	1,586		
Total	180,719	31			

a. Dependent Variable: Etos Kerja (TotY)

b. Predictors: (Constant), Hubungan Antar Manusia (TotX1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Intrinsik (X3)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F hitung adalah 28,659 > F tabel sebesar 2,95 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*), Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I.

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,754	,728	1,2592

a. Predictors: (Constant), Hubungan Antar Manusia (TotX1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Intrinsik (X3)

b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,728 atau 72,8% Etos Kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I dipengaruhi oleh Hubungan Antar Manusia (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3), sedangkan sisanya (100% - 72,8% = 27,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*Human Relations*) terhadap Etos Kerja

Pengujian hipotesis kesatu bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen I. Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} = -1,287 < t_{tabel} = 2,04841$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,209 > 0,05$ sehingga disimpulkan hipotesis kesatu ditolak. Variabel hubungan antar manusia (*Human Relations*) tidak berpengaruh terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa Hubungan Antar Manusia tidak meningkatkan Etos Kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I sehingga hipotesis pertama ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar manusia (*Human Relations*) bukan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan setiap pegawai kurang mempunyai rasa kebutuhan akan kerjasama yang intim dan selaras dengan pegawai lainnya, seperti halnya dalam bekerja pegawai merasa mereka dapat bekerja sendiri tidak ada bantuan orang lain dalam proses menyelesaikan pekerjaan (bekerja secara individu). Mereka biasanya tidak ada keserasian antara pegawai karena orientasi mereka pada target penyelesaian pekerjaan individu dan mempunyai latar belakang yang berbeda baik itu pekerjaan, kepentingan, maupun budaya sehingga menjadi kendala dalam berkomunikasi.

Padahal hubungan antar manusia dalam hal ini kebutuhan akan kerjasama merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa kebutuhan akan kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan – perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja, dimana pandangan hidup ini yang sebenarnya merupakan pembentuk etos (Qohar 1990). Dengan kurangnya kebutuhan akan kerjasama dan komunikasi diantara karyawan maka tidak akan tercipta suatu pandangan hidup yang khas diantara mereka. Dengan tidak adanya pandangan hidup yang khas ini tidak akan dapat memunculkan ataupun meningkatkan etos kerja.

2. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai $t_{hitung} = 4,407 > t_{tabel} = 2,04841$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan, maka akan meningkatkan etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I.

Melalui hasil uji t parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan. Lingkungan kerja merupakan satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja yang baik dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga etos kerja dapat meningkat.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja

Hipotesis ketiga yang dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil nilai $t_{hitung} = 3,077 > t_{tabel} = 2,04841$ dengan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi intrinsik mengalami peningkatan maka etos kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap etos kerja karena dorongan dari diri pegawai untuk berprestasi dan bekerja dan kondisi tersebut diimbangi dengan peningkatan etos kerja. Dengan memiliki dorongan dalam diri pegawai untuk berprestasi dalam bekerja akan berdampak pada terciptanya hubungan yang baik dengan sesama pegawai yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap etos kerja.

4. Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja

Pengujian hipotesis keempat yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

antar manusia (*human relations*), kondisi lingkungan kerja, motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja pegawai (PNS) UPTD Puskesmas Kebumen I. Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan F_{hitung} adalah $28,659 > F_{tabel}$ sebesar 2,95 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antar manusia (*human relations*), kondisi lingkungan kerja, motivasi intrinsik secara simultan mempunyai pengaruh terhadap etos kerja pegawai (PNS) UPTD Puskesmas Kebumen I.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa hubungan antar manusia (*Human Relations*) tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I. Artinya tinggi rendahnya tingkat hubungan antar manusia yang ada pada pegawai tidak mempengaruhi etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I. Artinya kondisi lingkungan kerja di Puskesmas Kebumen I baik dan nyaman sehingga menimbulkan perasaan senang, tindakan yang baik, serta dapat menambah konsentrasi dari pegawai pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan etos kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh dan signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I. Artinya pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I memiliki dorongan dalam dirinya untuk berprestasi dalam bekerja sehingga mempengaruhi etos kerja.
4. Variabel independen (Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik) secara bersama sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Etos Kerja Pegawai (PNS) Puskesmas Kebumen I).
5. Variabel dominan pada penelitian ini adalah variabel kondisi lingkungan kerja dengan nilai koefisien regresi paling besar sebesar 0,618.
6. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel independen (Hubungan antar manusia, Kondisi lingkungan kerja dan Motivasi intrinsik) sebesar 72,8%.

Keterbatasan

Dari analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan di atas, adapun keterbatasan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di UPTD Puskesmas Kebumen I. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi peneliti seperti instansi yang diluar kota Kebumen.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini menjelaskan bahwa sebanyak 72,8% dipengaruhi oleh variabel kondisi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I. Disarankan untuk peneliti lain mengambil variabel yang lainnya karena $(100\% - 72,8\% = 27,2\%)$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model atau dipengaruhi oleh variabel lain seperti agama, sosial politik, pendidikan dan struktur ekonomi serta menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis.

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi praktis yang dapat dikemukakan penulis untuk dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara manusia tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Artinya hubungan antar manusia bukan merupakan faktor yang dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Hubungan antar manusia di UPTD Puskesmas Kebumen I kurang dilihat dari kurangnya rasa kebutuhan kerja sama dan komunikasi yang menjadi hambatan. Pegawai harus meningkatkan hubungan antar manusia dan berharap organisasi memperhatikan hubungan antar manusia baik itu pimpinan dengan bawahan ataupun sesama rekan kerja dengan cara menjalin silaturahmi baik itu di dalam maupun di luar organisasi, serta meningkatkan komunikasi, baik itu langsung maupun tidak langsung, lebih jujur dan terbuka dalam memberikan informasi. Pegawai juga harus berperan aktif memberikan kritik dan saran dan juga dapat menghargai pendapat orang lain.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai UPTD Puskesmas Kebumen I. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja maka akan mempengaruhi para pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dengan cara organisasi dapat memberikan tempat istirahat tersendiri untuk para pegawai yang telah bekerja seharian dan memberikan fasilitas lain yang dapat mendukung pekerjaan mereka., setiap anggota organisasi juga diwajibkan untuk menjaga kebersihan disekitar ruang kerja agar lebih kondusif, dan juga adanya support yang positif dari pimpinan akan membuat

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

pegawai lebih betah untuk bekerja dan tentunya akan memberikan performa yang baik pula untuk menyelesaikan semua tugas - tugasnya sesuai dengan peran mereka.

- c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap etos kerja pegawai (PNS) sudah baik. diharapkan kepada para pegawai terus meningkatkan semangat dalam bekerja terutama yang timbul dalam diri sendiri agar terciptanya etos kerja yang baik. begitu pula dari pihak puskesmas memberikan berbagai macam kegiatan dan penghargaan kepada pegawai agar dalam bekerja agar selalu termotivasi untuk maju sehingga visi dan misi dari UPTD puskesmas kebumen I dapat tercapai dengan baik.
 - d. Berdasarkan penelitian etos kerja pegawai UPTD Pusksmas Kebumen I sudah cukup baik, oleh karena itu pegawai UPTD Puskesmas Kebumen I dapat meningkatkan etos kerja yang sudah ada dengan cara memupuk rasa tanggung jawab atas pekerjaan masing – masing yang dilakukan oleh pegawai, manajemen organisasi juga perlu menumbuhkan rasa kepercayaan diri pegawai agar memiliki sifat optimis dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Pimpinan juga perlu memberikan motivasi kepada pegawai untuk tetap berprestasi.
2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan – rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil – hasil dan penelitian terdahulu :

- a. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, hubungan antar manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebuemen I. Hal ini berarti hubungan antar manusia tidak mempengaruhi etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tommy Panie shihite (2017) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.
- b. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Kebumen I. Hal ini berarti dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan, maka akan meningkatkan etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I, karena lingkungan merupakan satu hal yang berada disekitar kita yang dapat mendorong kita dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinny Chandra (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan

- c. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, motivasi berpengaruh terhadap etos kerja pegawai PNS di UPTD Pusekesmas Kebumen I. Hal ini artinya jika motivasi intrinsik mengalami peningkatan maka etos kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diyah Ayu Fitriana (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.
- d. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I. Hal ini berarti semakin baik hubungan antar manusia akan diikuti secara dengan kondisi lingkungan yang baik akan menggerakkan dan mendorong diri pegawai untuk berprestasi sehingga meningkatkan etos kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, N. (2015) Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan pada P.T. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Available at: http://eprints.ums.ac.id/37204/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf.
- Atalia, Krissanthi. (2019). Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan UPT Laboratorium Kesehatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumetra Utra
- Chandra, Riny. 2017. “Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang.”. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. Vol.6, No.2.mus Psikologi. (Terjemahan: Kartono, K). Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Davis, Keith. 1989. *Human Behaviour At Work*, 8th ed. Singapore: McGraw-Hill,Inc.
- Edy, Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana , Jakarta
- Edy, Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Edisi ketiga. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Effendy, Onong. 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Alumni.Bandung.
- Ega, Rukamana W, 2010, Analisis Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal, Skripsi

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

Semarang, Universitas Diponegoro Semarang, Semarang.

- Eriyanto, Achmad Wahyu, dkk. 2019. "Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang). E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi Unisma. www.fe.unisma.ac.id. Diakses pada tanggal 10 Maret 2021
- Evendi, dkk. 2018 Pengaruh Hubungan Antar Karyawan , Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Korin Surabaya. E – Jurnal Manajemen Branchmarck Vol 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bhayangkara Surabaya
- Fadillah, Annisa, Ayu. 2011. Pengaruh Human Relation (Hubungan antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika, Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Hasbuan SP, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasbuan SP, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Herlina, Ellin dkk. 2019. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Karangampelkabupaten Indramayu.". Jurnal Manajemen. Volume 2 No. 3
- Husnan, Suad. 2010. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kaburito, Frendio dkk. 2020. Pengaruh *Human Relationship*, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 2116 – 2125
- Kusnan, Akhmad. 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Memberikan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun Tetap III Surabaya* , Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya
- Lubis, Siti M. 2017. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan Di Mawar Bakery & Cake Shop.". SKRIPSI Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi. Universitas Medan Area
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Milanie, Feby. 2017. "Analisis *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai". Jurnal Ilmiah *Research Sains*. Vol 3. NO.1. Februari 2017. <http://www.jurnalnudiraindure.com/>. Diakses pada tanggal 10 Maret 2021.
- Novliadi, F. (2009). *Hubungan Antara Organizational-Based Self Esteem dengan Etos Kerja*. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Nurul Aeni, S. 2016. Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Makassar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rismawati. 2016. *The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar*. *International Journal of Scientific and Technology Research*. Volume 5, Issue 08 August 2016. ISSN 2277-8616. Hal 88-51
<http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/605/783>. Diakses 20 Oktober 2020.
- Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP : Universitas Kudus
- Santoso, S. 2001. *Buku Latihan SPSS, Statistik Parametrik*, Jakarta : PT. Elex
- Media Komputindo, Kelompok Gramedia

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I

- Saputro, G, Adi., & F, Azis, 2017. Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 12. No. 06
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetak Kelima. Bandung: PT. Retika Aditama.
- Siagian, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sihite, Tommy, Paniel. (2017). Pengaruh *Human Relation* (Hub. Antar Manusia) dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim Ii Pekanbaru. JOM Fekon. Vol.4, No.1.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran: Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sinamo, Jansen. 2005. *. 8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- _____.2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta. Bandung
- _____, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- _____,2015. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suryadin, Mistar. 2020. “Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha.”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB. Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora. PP. 5-13
- Tasmara, Toto. 2002. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta : Gema Insani Pers
- Tina, Sri. 2019. “Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sultan Metal Forming Indonesia”. Universitas Pelita Bangsa Bekasi
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis serta Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Wahyu, Dionisius. 2019. “Analisi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes”. Universitas Pancasakti Tegal.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yonaldi, Sepris dkk. 2018. “Analisis Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi Rsu. Dr. M. Djamil Padang”. Universitas Tamansiswa Padang. Volume IV No. 3
- Yuliani, Mery. 2017. *Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis)*. Skripsi. Ciamis:Manajemen. Universitas Galuh Ciamis.