

## PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PENYULUH PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN SIDRAP

Andi Bustami<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Harlindah Harniati Arfan<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>andibustami210868@gmail.com, <sup>2</sup>mashur\_razak@yahoo.co.id, <sup>3</sup>harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis : 1) Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Etos Kerja Penyuluh Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap, 2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Etos Kerja Penyuluh Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap. pada bulan Mei 2021 sampai Juli 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah Penyuluh Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap yang berjumlah 55 orang . Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) 1. Terdapat pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Etos Kerja Penyuluh Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap, 2) Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap Etos Kerja Penyuluh Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap sebesar 72,7% sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, dan 3) Kemampuan (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Etos Kerja Penyuluh Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap.

**Kata kunci :** Kemampuan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja

### ABSTRACT

*The aims of the study were to analyze: 1) Partially and simultaneously the effect of ability, motivation and work environment on the work ethic of extension workers at the Animal Husbandry and Fisheries Office of Sidrap Regency, 2) The most dominant variable influencing the work ethic of extension workers at the Animal Husbandry and Fisheries Service of Sidrap Regency.*

*The research design uses survey research. This research will be carried out at the Sidrap District Animal Husbandry and Fisheries Office. from May 2021 to July 2021. The population in this study were extension workers at the Livestock and Fisheries Service of Sidrap Regency, totaling 55 people. Sampling in this study using saturated sampling technique. Data analysis technique using Multiple Regression analysis.*

*The results showed that: 1) 1. There is a partial effect of ability, motivation and work environment on the work ethic of extension workers at the Animal Husbandry and Fisheries Service of Sidrap Regency, 2) Ability, motivation and work environment simultaneously have a significant effect on the work ethic of extension workers at the Livestock Service Office And Fisheries of Sidrap Regency is 72.7% while the remaining 27.3% is influenced by other variables not included in this study, and 3) Ability (X1) is the most dominant factor influencing the Work Ethics of Extension Workers at the Animal Husbandry and Fisheries Service of Sidrap Regency.*

**Keywords :** Ability, Motivation, Work Environment and Work Ethic

## PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan maupun pelayanan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan terencana.

Setiap organisasi dalam kegiatannya memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (resources), baik sumber daya alam (natural resources), maupun sumber daya manusia (human resources). Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia sangat penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan (Hasibuan, 2012).

Untuk memenuhi sumber daya manusia yang berkualitas, dibutuhkan etos kerja dari setiap sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu organisasi termasuk dalam suatu perusahaan. Karena dengan etos kerja yang baik, maka akan terbentuk budaya kerja perusahaan yang baik pula. Menurut Sinamo (2011:39) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada keyakinan yang fundamental, kerjasama yang kental, disertai komitmen yang total. Menurut Salamun dkk. (2015:83) seorang Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana Pegawai mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana Pegawai memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi Pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb).

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Fenomena yang terjadi pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap yang berhubungan dengan kemampuan adalah rendahnya pemahaman pegawai terhadap tupoksi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Dimana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki kemampuan yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya. Kondisi lainnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai saat penyelesaiannya relatif lama hal ini menjadi banyak dikeluhkan oleh masyarakat. Snell dan Dean (2012) mengemukakan, apabila kemampuan Penyuluh rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada Penyuluh berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi

karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Peranan staff dalam membantu tugas-tugas pimpinan seringkali diabaikan. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu kantor pemerintah, swasta, perusahaan, koperasi dan sebagainya dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya umumnya menjadi keberhasilan pimpinan. Padahal staf adalah mereka yang secara langsung melaksanakan tugas-tugas teknis sehari-hari dan berhadapan langsung melayani kebutuhan masyarakat. Untuk itu Frederik W. Taylor yang dikenal dengan julukan bapak Manajemen Ilmiah menyatakan perlunya memfokuskan perhatian pada manajemen tingkat organisasi yang paling rendah, karena merekalah yang langsung berhadapan dengan proses produksi. Merekalah sebenarnya yang menentukan berhasilnya suatu lembaga, kantor, perusahaan dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Arif, 2012:259).

Sehingga peranan Penyuluh dalam membantu tugas-tugas pimpinan seringkali diabaikan. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu kantor pemerintah, swasta, perusahaan, koperasi dan sebagainya dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya umumnya menjadi keberhasilan pimpinan. Padahal Penyuluh adalah mereka yang secara langsung melaksanakan tugas-tugas teknis sehari-hari dan berhadapan langsung melayani kebutuhan masyarakat. Untuk itu Frederik W. Taylor yang dikenal dengan julukan Bapak Manajemen Ilmiah menyatakan perlunya memfokuskan perhatian pada manajemen tingkat organisasi yang paling rendah, karena merekalah yang langsung berhadapan dengan proses produksi. Merekalah sebenarnya yang menentukan berhasilnya suatu lembaga, kantor, perusahaan dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Arif, 2012:259).

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para pegawai, apabila kepuasan kerja dapat terpenuhi, pegawai akan cenderung memiliki semangat didalam bekerja sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat ketidakdisiplinan pegawai, mengabaikan pekerjaan dan tindakan-tindakan negatif yang dapat merugikan institusi. Kondisi pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap kepuasan kerja pegawai relatif rendah hal ini terlihat dari sikap pegawai yang sering mengabaikan pekerjaan-pekerjaan seperti keterlambatan masuk jam bekerja, pulang bekerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, bahkan masih sering pegawai tidak hadir bekerja pada hari kerja.

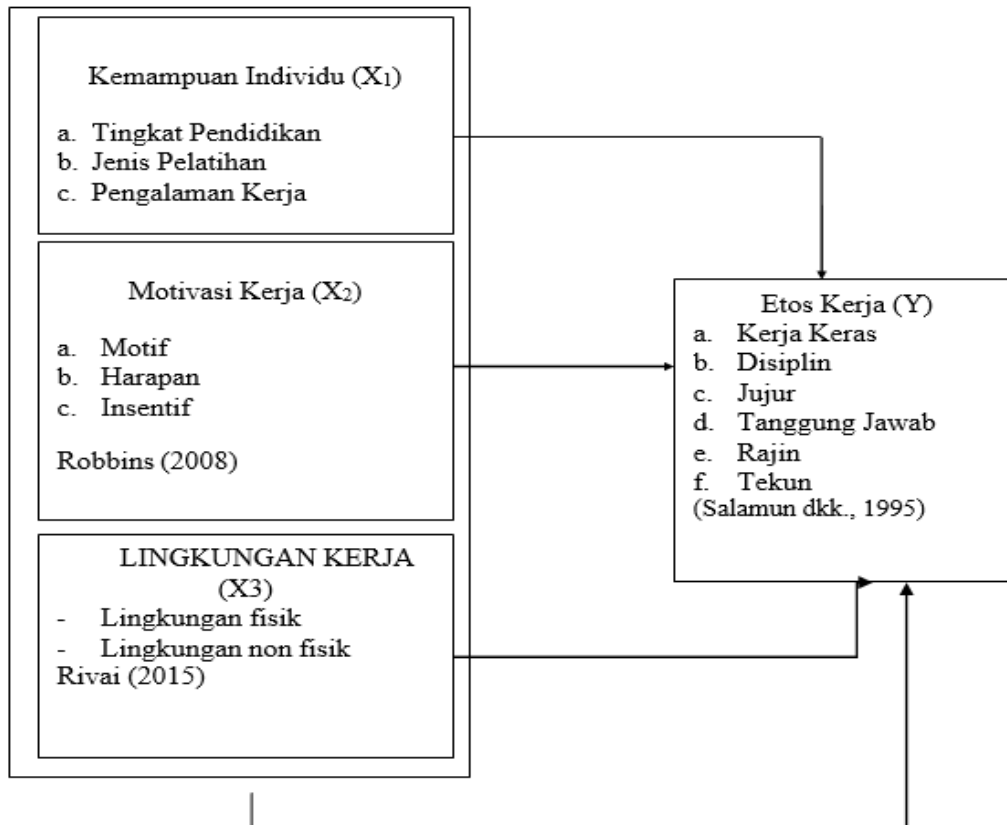
Hal ini tentu merupakan indikasi dari pengabaian pekerjaan oleh pegawai dan rendahnya rasa kepuasan kerja pada pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap. Robbin (2011), menyatakan kepuasan kerja Penyuluh sangat penting bagi organisasi karena ada bukti yang jelas bahwa Penyuluh yang tidak puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya. Secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan dan keterlambatan kronis.

Pentingnya sebuah motivasi karena menyebabkan, mendorong dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Kondisi pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap yang berkaitan dengan motivasi adalah perilaku atau sikap pegawai didalam bekerja memiliki motivasi yang rendah hal ini dapat dilihat dari banyak pegawai yang masih suka duduk-duduk di kantin, sering tidak berada diruang kerja pada jam kerja dan suka ngobrol pada jam kerja hal ini mencerminkan sikap rendahnya dorongan dan motivasi untuk

menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Kemampuan Individu, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Etos kerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap.
2. Kemampuan Individu, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Etos kerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap.
3. Variabel Kemampuan Individu yang paling dominan berpengaruh terhadap Etos kerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014:5). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penelitian mengenai kemampuan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja penyuluh pada dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Sidrap, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Mei 2021 sampai dengan Juli 2021.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PNS lingkup Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap yang berjumlah 55 orang. Sampel ditentukan dengan teknik Sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2002)., dimana populasi dijadikan sampel sebanyak 55 orang Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Sidrap, dengan Rincian Penyuluh Peternakan sebanyak 29 Orang, P3K sebanyak 8 Orang, Penyuluh Perikanan sebanyak 10 Orang dan CPNS Penyuluh 8 Orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukanterhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

**Tabel 1. Hasil Uji Item Variabel**

| Variabel               | Item | Korelasi Item Total | R Kritis | Keterangan |
|------------------------|------|---------------------|----------|------------|
| Etos Kerja (Y)         | 1    | 0,789               | 0,284    | Valid      |
|                        | 2    | 0,449               | 0,284    | Valid      |
|                        | 3    | 0,825               | 0,284    | Valid      |
|                        | 4    | 0,805               | 0,284    | Valid      |
|                        | 5    | 0,594               | 0,284    | Valid      |
| Variabel Kemampuan(X1) | 1    | 0,781               | 0,284    | Valid      |
|                        | 2    | 0,790               | 0,284    | Valid      |
|                        | 3    | 0,831               | 0,284    | Valid      |
|                        | 4    | 0,839               | 0,284    | Valid      |
|                        | 5    | 0,604               | 0,284    | Valid      |
| Variabel Motivasi (X2) | 1    | 0,917               | 0,284    | Valid      |
|                        | 2    | 0,922               | 0,284    | Valid      |
|                        | 3    | 0,799               | 0,284    | Valid      |
|                        | 4    | 0,896               | 0,284    | Valid      |
|                        | 5    | 0,886               | 0,284    | Valid      |
| Variabel Lingkungan    | 1    | 0,726               | 0,284    | Valid      |

| Variabel   | Item | Korelasi Item Total | R Kritis | Keterangan |
|------------|------|---------------------|----------|------------|
| Kerja (X3) | 2    | 0,707               | 0,284    | Valid      |
|            | 3    | 0,527               | 0,284    | Valid      |
|            | 4    | 0,711               | 0,284    | Valid      |
|            | 5    | 0,832               | 0,284    | Valid      |

Sumber : Data Diolah, 2019

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

| Nama Variabel                      | Koefisien Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|-----------------|------------|
| Etos Kerja (Y)                     | 0.741           | Reliabel   |
| Kemampuan (X <sub>1</sub> )        | 0.830           | Reliabel   |
| Motivasi (X <sub>2</sub> )         | 0.929           | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) | 0.769           | Reliabel   |

Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 2.274                       | 1.738      |                           | 1.308 | .197 |                         |       |
|                           | X1         | .649                        | .066       | .734                      | 9.826 | .000 | .959                    | 1.043 |
|                           | X2         | .104                        | .038       | .208                      | 2.762 | .008 | .947                    | 1.056 |
|                           | X3         | .203                        | .067       | .222                      | 3.006 | .004 | .981                    | 1.019 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 2,274 + 0,649X_1 + 0,104X_2 + 0,203X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 2,274 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja nilainya tetap/konstan maka Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap mempunyai nilai sebesar 2,274.
2. Nilai koefisien regresi Kemampuan (X1) sebesar 0,649 berarti ada pengaruh positif Kemampuan terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap sebesar 0,649 sehingga apabila skor Kemampuan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap sebesar 0,649 poin.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,104 berarti ada pengaruh positif Motivasi terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap sebesar 0,104 sehingga apabila skor Motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap sebesar 0,104 poin.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,203 berarti ada pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap sebesar 0,203 sehingga apabila skor Lingkungan Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap sebesar 0,203 poin.

**Uji t (Secara Parsial)**

**Tabel 4. Hasil Uji t (Secara Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 2.274                       | 1.738      |                           | 1.308 | .197 |                         |       |
|                           | X1         | .649                        | .066       | .734                      | 9.826 | .000 | .959                    | 1.043 |
|                           | X2         | .104                        | .038       | .208                      | 2.762 | .008 | .947                    | 1.056 |
|                           | X3         | .203                        | .067       | .222                      | 3.006 | .004 | .981                    | 1.019 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap (Y)
  - a) Merumuskan hipotesis
    - $H_0 : b_1 = 0$ , artinya X1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Kemampuan terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.
    - $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Kemampuan terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.
  - b) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai thitung variabel Kemampuan sebesar 9,826 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

- c) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 51$ . yang ditentukan t tabel sebesar 2,007.
  - d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$   
Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 9,826. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,007 yang berarti variable Kemampuan signifikan mempunyai pengaruh terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.
2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
    - $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Motivasi terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.
    - $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Motivasi terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.
  - b) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi sebesar 2,762 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008
  - c) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 51$  yang ditentukan t tabel sebesar 2,007.
  - d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$   
Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,006 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,007 yang berarti variabel Motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
    - $H_0 : b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.
    - $H_1 : b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.
  - b) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,006 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004.
  - c) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 51$  yang ditentukan t tabel sebesar 2,007.
  - d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$   
Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,006 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,007 yang berarti variabel Lingkungan Kerja signifikan mempunyai



pengaruh terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Kemampuan (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 9,826 > t_{tabel} 2,007$
- Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 2,762 > t_{tabel} 2,007$
- Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 3,006 > t_{tabel} 2,007$

**Uji F (Secara Simultan)**

**Tabel 5. Hasil Uji F**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 2.274                       | 1.738      |                           | 1.308 | .197 |                         |       |
|                           | X1         | .649                        | .066       | .734                      | 9.826 | .000 | .959                    | 1.043 |
|                           | X2         | .104                        | .038       | .208                      | 2.762 | .008 | .947                    | 1.056 |
|                           | X3         | .203                        | .067       | .222                      | 3.006 | .004 | .981                    | 1.019 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- Merumuskan Hipotesis  
 $H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).  
 $H_1 : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..
- Menghitung nilai  $F_{hitung}$   
 Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 45,218 dengan signifikan 0,000.
- Menentukan kriteria penerimaan  
 Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 51$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,79$ .
- Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$   
 Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,218, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 45,218$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,79$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji Beta (Variabel Dominan)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan

menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Beta**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 2.274                       | 1.738      |                           | 1.308 | .197 |                         |       |
| X1           | .649                        | .066       | .734                      | 9.826 | .000 | .959                    | 1.043 |
| X2           | .104                        | .038       | .208                      | 2.762 | .008 | .947                    | 1.056 |
| X3           | .203                        | .067       | .222                      | 3.006 | .004 | .981                    | 1.019 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja Penyuluh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap adalah variabel Lingkungan Kerja (X3).

**Uji Koefisien Determinasi**

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .853 <sup>a</sup> | .727     | .711              | .946                       | 2.137         |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,727 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Etos Kerja Penyuluh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kemampuan Terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Kemampuan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,649 sebab Kemampuan adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan Etos Kerja yang baik didalam diri seorang Penyuluh

selain itu juga mampu meningkatkan Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika Kemampuan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Etos Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,649 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Melalui pengujian hipotesis, kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Penyuluh pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap. Hal ini disebabkan setiap bagian pekerjaan, Penyuluh sudah memiliki SOP masing-masing yang harus diterapkan dan target kerja yang harus dicapai setiap Penyuluh sudah jelas sehingga kemampuan Penyuluh akan berpengaruh terhadap Etos Kerja Penyuluh. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan akan meningkatkan Etos Kerja Penyuluh sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan merupakan salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi Etos Kerja Penyuluh. Pada umumnya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan Etos Kerja Penyuluh. Etos Kerja Penyuluh sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Apabila Etos Kerja Penyuluh bagus, maka akan berpengaruh positif bagi organisasi dan mencapai tujuan yang optimal. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya Etos Kerja Penyuluh harus tetap dilihat perkembangannya. Disinilah peran pimpinan sangat dibutuhkan. Pimpinan harus mengarahkan Penyuluh dengan baik dan benar. Selain itu, pimpinan juga harus dapat memberikan contoh yang baik bagi Penyuluh karena apabila Produktivitas kerja yang ditunjukkan pimpinan baik, maka Penyuluh pun akan mencontoh pimpinan (Ruyatnasih, 2013:1106).

Jika Penyuluh memiliki kemampuan yang baik maka Produktivitas kerjanya juga baik. Kemampuan sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi Penyuluh, manajemen Produktivitas kerja, perencanaan, dan sebagainya (Wibowo, 2007:323).

Peningkatan kemampuan akan meningkatkan Produktivitas kerja bawahan dan kontribusinya pada perusahaan pun menjadi meningkat. Dengan demikian jika Penyuluh memiliki kemampuan maka akan menghasilkan Etos Kerja Penyuluh yang baik. Kemampuan yang baik dari Penyuluh dapat terlihat melalui cara berpikir yang kreatif dalam bekerja, mematuhi aturan-aturan pekerjaan dan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan yang tepat. Hal ini dapat dilakukan Penyuluh dengan cara mempelajari masalah, mengidentifikasi kesulitan-kesulitannya, merumuskan masalah dengan baik, mencari cara pemecahannya, memilih salah satu cara yang terbaik dimana berbagai kemungkinan, mendiskusikan masalah itu dengan orang lain misalnya rekan kerja atau kepada atasan, dan melaksanakan cara pemecahan masalah yang telah ditentukan penelitian yang telah dilakukan mengenai penetapan tujuan.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan t hitung  $9,826 >$  nilai t tabel  $2,007$  dan tingkat signifikansi  $0,000$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel Kemampuan, maka secara parsial variabel Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah Muhammad Kirana Adiswara tahun 2017, menyebutkan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ )

berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,104, dengan adanya Motivasi dalam diri Penyuluh berarti Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap telah memberikan bagian yang terpenting pada diri Penyuluh dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika Motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Etos Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,104 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai,2010). Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri (Rivai,2010). Menurut Gibson (2010) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang Penyuluh yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut Robbins (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apasaja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal Penyuluh terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian diantaranya Utari (2010), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja terhadap kinerja Penyuluh dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Penyuluh pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja Penyuluh. Secara parsial variabel motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja Penyuluh.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung  $2,762 >$  nilai t tabel  $2,007$  dan tingkat signifikansi  $0,008$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel Motivasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Malik tahun 2011 menyebutkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,203 menunjukkan bahwa Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap. Jadi jika

Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Etos Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,203 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Penyuluh merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi Penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila Penyuluh dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja Penyuluh sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Kholil (2013:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi Penyuluh dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan Penyuluh, kondisi kerja, hubungan Penyuluh di dalam instansi yang bersangkutan.

Menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2014:24) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya.

### **Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: Kemampuan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: Kemampuan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y). Variabel Kemampuan berpengaruh lebih dominan terhadap Etos Kerja, dengan demikian pihak Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap harus lebih memperhatikan variabel Kemampuan Penyuluh sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap . Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta Etos Kerja pada model regresi sebesar 2,274 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 2,274. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Etos Kerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh Penyuluh pada suatu organisasi atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan Penyuluh tersebut

Peningkatan Etos Kerja menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Etos Kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar

serta keinginan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.727 (72.7%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan sebesar 72.7% terhadap variabel terikat (Etos Kerja). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.727 (72,7%).

### KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara sendiri-sendiri terhadap Etos Kerja Penyuluh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap, dari pengujian menunjukkan. Terdapat pengaruh antara Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Penyuluh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap, dari pengujian menunjukkan. Variabel Kemampuan yang paling dominan berpengaruh terhadap Etos Kerja Penyuluh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidrap.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (2010). Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Edisi Empat, Yogyakarta. BPFE.
- Alex, S. Nitisemito. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Ghalia.
- Anoraga, P. (1992). Manajemen Bisnis. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- As'ad. (2011). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV. Yogyakarta. Liberty.
- Cohen, E.D., Mariol, M.C., Wallace, R.M.H., Weyers, J., Kamberov, Y.G., Pradel, J., Wilder, E.L. (2002). DWnt4 regulates cell movement and focal adhesion kinase during Drosophila ovarian morphogenesis. [Dev. Cell 2\(4\): 437--448.](#)
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR. Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen, 1(1), 1-14.
- Handoko, T. Hani. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2005). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu, S, P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta. Bumi Aksara.
- Khasanah, Uswatun. (2004). Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. Yogyakarta. Harapan Utama.
- Kusuma, Arif, Adi., dan DWP, Sri, Nugroho. (2012). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh pada PT. COCA-COLA Bottling Central Java. Jurnal Mahasiswa Q-MAN, vol 1, no.3, Mei 2012, hal 83-91.
- Rivai. Veithzal. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Reilly, J., F. Tubiello, B. McCarl, D. Abler, R. Darwin, K. Fuglie, S. Hollinger, C. Izaurralde, S. Jagtap, J. Jones, L. Learns, D. Ojima, E. Paul, K. Paustian, S. Riha, N. Rosenberg, and C. Rosenzweig, 2003: U.S. agriculture and climate change: New results. *Climatic Change*, 57, 43-69, doi:10.1023/A:1022103315424.
- Robbins, Stephen, P., & A. Judge, Timothy. (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*.
- Rosmiani. (1996). Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli serdang Sumatera utara: Hubungan Antara kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung. PT Refika Aditama
- Sinamo, Jansen, H. (2011). Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses. PT. Spirit Mahardika. Jakarta.
- Singarimbun, Masri., dan Sofian, Effendi. (2008). Metode Penelitian Survei. Jakarta. LP3ES.
- Siregar, S. (2000). Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja). Jakarta. PT. Gramedia.
- Snell, S. A., & Dean, J. W. (1992). Integrated manufacturing and human resource management: A human capital perspective. *Academy of Management Journal*, 35:467-504.
- Soewarso, Tjoek. (1996). Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat. Semarang: Depdikbud Dirjen Kebudayaan.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kelima. Bandung. Alfabeta.