

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP ETOS KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN
DAN PANGAN KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Strata Satu (S1) Pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

Isra Mirda

NIM/BP : 17053051/2017

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

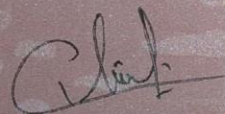
2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

“PENGARUH *HUMAN RELATION*, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP ETOS KERJA PADA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN DAN PANGAN KOTA BUKITTINGGI ”

Nama : Isra Mirda
BP/NIM : 2017/17053051
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Disetujui oleh
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Tri kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP.198203112005012005

Padang, Desember 2022
Pembimbing



Sri Arita, S.Pd, M.Pd, E
NIP. 19690102 200312 2 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI


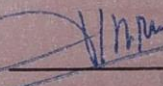
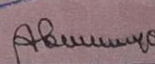
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

**“PENGARUH *HUMAN RELATION*, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PADA PEGAWAI
DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KOTA BUKITTINGGI”**

Nama : Isra Mirda
BP/NIM : 2017 / 17053051
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Desember 2022

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Sri Arita, S.Pd, M.Pd, E	
2.	Anggota	Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM	
3.	Anggota	Dra. Armida S, M.Si	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Isra Mirda
NIM/Tahun Masuk : 17053051/2017
Tempat/Tanggal Lahir : Babukik / 12 November 1998
Jurusan/Keahlian : Pendidikan Ekonomi/Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
No. Handphone / Whatsapp : 082247738784
Judul Skripsi : Pengaruh *Human Relation*, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis (Skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh Gelar Akademik (Sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini murni Gagasan, Rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Dosen Pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka
4. Karya Tulis/Skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji, dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan Gelar Akademik yang telah diperoleh karena Karya Tulis/Skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

..... Desember 2022
Menyatakan

Isra Mirda
NIM : 17053051



ABSTRAK

Isra Mirda. (2017/17/17053051): Pengaruh *Human Relation*, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi

Pembimbing

Sri Arita, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap etos kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi, pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi, pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi, dan pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Populasi pada sampel ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi sebanyak 77 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu sebanyak 77 orang atau seluruh populasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis induktif. Pengujian hipotesis yang digunakan yaitu Uji F dan Uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *human relation*, kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. (2) *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja pegawai, (3) kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai, (4) disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini, disarankan kepada pegawai untuk meningkatkan dan memaksimalkan *human relation*, kepemimpinan, dan disiplin kerja karna ketiga ini merupakan faktor dalam etos kerja.

***Kata Kunci:* human relation, kepemimpinan, disiplin kerja, etos kerja**

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan rahmat-Nya dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Human Relation*, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi. Salawat dan salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan yang telah meninggalkan dua pedoman hidup yaitu Al-Qur’an dan Sunnah sebagai petunjuk menuju jalan yang benar.

Penulisan skripsi ini sebagai salah satu wujud Tri Darma Perguruan Tinggi. Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang besar kepada Ibu Sri Arita, S.Pd, M.Pd.E sebagai pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa ayahanda Muhammad Syukur (alm), ibunda Ermawati, dan 3 saudara tersayang penulis yaitu Syahreza Pahlawan, Zulham Effendi, dan Alpino

Tri Sukma yang telah memberikan do'a, dukungan, semangat dan bantuan baik secara materil maupun non materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Drs, H. Ganefri, M.Pd, Ph,D selaku Rektor Universitas Negeri Padang
3. Bapak Dr. Idris, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang
4. Ibu Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang
5. Bapak Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM selaku dosen penguji I dalam penelitian ini
6. Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku dosen penguji II dalam penelitian ini
7. Ibu Menik Kurnia Siwi, S.Pd, M.Pd.E selaku dosen pembimbing akademik penulis yang pertama
8. Ibu Nita Sofia S.Pd, M.Pd.E selaku pembimbing akademik penulis sekarang
9. Bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi yang telah memberikan bimbingan ilmu pengetahuan, motivasi dan nasehat selama melaksanakan perkuliahan
10. Bapak dan ibu para staf fakultas ekonomi yang telah memberi dan membantu penulis selama perkuliahan sehingga segala urusan penulis bisa selesai sampai pada penulisan skripsi ini.
11. Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi yang telah membantu kelancaran proses penelitian dan penyusunan skripsi penulis.

12. Teman-teman dan sahabat yang telah memberikan masukan dan dukungan kepada penulis mulai dari awal perkuliahan sampai selesainya penulisan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala bentuk bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah di sisi Allah SWT. Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan masukan berupa kritikan dan saran. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan teman-teman pada umumnya.

Padang, Desember 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. Kajian Teori	13
1. Etos Kerja	13
a. Pengertian Etos Kerja.....	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	16
c. Aspek Etos Kerja.....	19
d. Indikator etos kerja.....	20
2. <i>Human Relation</i> (Hubungan antar Manusia).....	22
3. Kepemimpinan	26
4. Disiplin Kerja	31

B. Penelitian Yang Relevan	38
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	44
C. Populasi Dan Sampel	44
D. Jenis dan Sumber Data	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Definisi Operasional	47
G. Instrumen Penelitian	50
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	53
I. Teknik Analisis Data	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	64
1. Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi	64
2. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi	66
B. Hasil Penelitian	67
1. Deskripsi Responden	67
2. Analisis Deskriptif	71
3. Analisis Induktif	101
4. Uji Hipotesis	107
C. Pembahasan	110

D. Keterbatasan.....	118
BAB V PENUTUP.....	120
A. Kesimpulan	120
B. Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Survey awal Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi	3
Tabel 2. Survey Awal Human Relation (hubungan antar manusia) pada Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi	4
Tabel 3. Survey Awal Fenomena Kepemimpinan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi	6
Tabel 4. Survey Awal Fenomena Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi	7
Tabel 5. Penelitian Relevan.....	38
Tabel 6. Populasi Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi	45
Tabel 7. Alternatif Jawaban Setiap Variabel.....	51
Tabel 8. Kisi Kisi Intrumen.....	52
Tabel 9. Uji Validitas	53
Tabel 10. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	55
Tabel 11. Uji Reliabel	55
Tabel 12. Tingkat Capaian Responden	58
Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 14. Karakteristik responden berdasarkan Bagian Bidang Pekerjaan	68
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	69
Tabel 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 17. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja	72
Table 19. Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja dengan Indikator Menghargai Waktu.....	73
Table 20. Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja dengan Indikator Tangguh dan Pantang Menyerah	74

Table 21. Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja dengan Indikator Keinginan untuk Mandiri	75
Table 22. Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja dengan Indikator Penyesuaian Diri.....	76
Table 23. Distribusi Frekuensi Human Relation.....	77
Table 24. Distribusi Frekuensi Variabel Human Relation dengan Indikator Komunikasi.....	78
Table 25. Distribusi Frekuensi Variabel Human Relation dengan Indikator Pengarahan.....	80
Table 26. Distribusi Frekuensi Variabel Human Relation dengan Indikator Keterbukaan.....	81
Table 27. Distribusi Frekuensi Variabel Human Relation dengan Indikator Sikap Saling Menghargai.....	82
Table 28. Distribusi Frekuensi Variabel Human Relation dengan Indikator Loyalitas	83
Table 29. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan	84
Table 30. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan dengan Indikator Iklim Saling Mempercayai	85
Table 31. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan dengan Indikator Penghargaan terhadap Ide Bawahan.....	87
Table 32. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan dengan Indikator Memperhitungkan Perasaan Pegawai	88
Table 33. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan dengan Indikator Perhatian Kenyamanan Pegawai.....	89
Table 34. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan dengan Indikator Perhatian Kesejahteraan Pegawai	90
Table 35. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan dengan Indikator Memperhitungkan Faktor Kepuasan Pegawai dalam Menyelesaikan Tugas	91

Table 36. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan dengan Indikator Pengakuan Status Pegawai Secara Tepat dan Profesional	93
Table 37. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	94
Table 38. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja dengan Indikator Kehadiran	95
Table 39. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja dengan Indikator Ketaatan Pada Peraturan.....	96
Table 40. Distribusi Variabel Frekuensi Disiplin Kerja dengan Indikator Ketaatan pada Standar Kerja	97
Table 41. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja dengan Indikator Tingkat Kewaspadaan yang Tinggi.....	98
Table 42. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja dengan Indikator Bekerja Etis	100
Tabel 43. Hasil Uji Normalitas	102
Tabel 44. Hasil Uji Multikolinearitas.....	103
Tabel 45. Hasil Uji Heteroskedastisitas	104
Tabel 46. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	105
Tabel 47. Hasil Uji F.....	107
Tabel 48. Hasil Uji t.....	108
Tabel 49. Koefisien Determinan (R^2).....	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka konseptual	41
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini, organisasi pemerintah yang berhubungan dengan masyarakat harus melakukan perubahan dan mengutamakan mutu kerja sehingga diperlukan strategi yang sesuai untuk dijalankan. Salah satu strategi yang harus dilakukan dengan cara pembentukan organisasi berupa, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar tercipta lingkungan kerja profesional. Sikap profesionalisme dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang solid dan akan membentuk sikap etos kerja yang tinggi, dengan begitu sikap dan perilaku pegawai akan sesuai dengan visi dan misi organisasi untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari organisasi yang berfokus terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berjalan dengan baik, jika suatu instansi mempunyai pegawai yang berkompeten dan bekerja dengan sepenuh hati pada setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap pegawai yang bekerja dengan baik dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya adalah salah satu sikap etos kerja yang tinggi.

Etos kerja sendiri adalah suatu aspek yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai etos kerja yang baik akan tergambar pada saat pegawai mampu menghargai waktu dengan baik, mempunyai sikap yang tangguh dan pantang menyerah, mempunyai keinginan untuk mandiri dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Apabila pegawai dalam instansi memiliki etos kerja yang baik, maka ia akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal, sebaliknya pegawai yang memiliki etos kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaan, instansi akan mengalami kerugian yang disebabkan pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang ia miliki.

Peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai seorang karyawan dalam instansi pemerintahan sangat diperhatikan, begitu pula dengan Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi. Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi, beralamat di Jl. Syekh M. Jamil Jambek No. 40 Pakan Kurai, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Prov. Sumatera Barat. Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas dalam perumusan dan kebijakan teknis dalam bidang pertanian dan pangan serta meningkatkan mutu pertanian dan pangan yang lebih baik. Untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh Dinas Pertanian Dan Pangan tersebut, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai yang berkompeten, dan memiliki etos kerja yang baik.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 orang pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa etos kerja pegawai masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Survey awal Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi

No	Fenomena	Ya		Tidak	
		Σ	%	Σ	%
Menghargai Waktu					
1	Pegawai memanfaatkan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan	9	30%	21	70%
Tangguh dan Pantang menyerah					
2	Pegawai bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan dan diterima dengan baik oleh atasan	10	33%	20	67%
Keinginan Untuk Mandiri					
3	Pegawai senantiasa bekerja tanpa mengharapkan bantuan dari orang lain	7	23%	23	77%
Penyesuaian Diri					
4	Pegawai mudah menyesuaikan diri dengan rekan kerja	9	30%	21	70%
Rata-Rata			29%		71%

Sumber: Olahan Data 2021

Berdasarkan survey awal diperoleh gambaran awal mengenai etos kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi, dari total 30 responden pegawai menunjukkan bahwa lebih dari 50% pegawai belum memiliki etos kerja yang baik, untuk itu diperlukannya perbaikan dan peningkatan terhadap etos kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Sinamo (2005:90) adalah hubungan yang baik antar pegawai, atau bisa disebut sebagai

human relation (hubungan antar manusia). Yang terpenting dalam menciptakan *human relation* di dalam instansi adalah cara kita memahami antar pegawai dan kita bisa menerima orang lain diluar diri kita sendiri dan menyadari bahwa peran hubungan baik dengan pegawai lain penting diciptakan. Interaksi antar pegawai di lingkungan organisasi tidak dapat dipisahkan dengan segala kegiatan dan tugas pegawai antara satu dengan yang lainnya demi kelancaran dan keharmonisan bekerja.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan *Human Relation* (hubungan antar manusia). Fenomena tersebut tergambar pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Survey Awal *Human Relation* (hubungan antar manusia) pada Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi

No	Fenomena	Ya		Tidak	
		Σ	%	Σ	%
Komunikasi					
1	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik menyelesaikan pekerjaan	12	40%	18	60%
Keterbukaan					
2	Pegawai memiliki sikap saling terbuka	6	20%	24	80%
Sikap saling menghargai					
3	Pegawai menghargai pendapat pegawai lain	9	30%	21	70%
Loyalitas					
4	Setiap pegawai mempunyai keinginan tetap tinggal pada instansi tempat ia bekerja	11	37%	19	63%
Rata-Rata			32%		68%

Sumber: Olahan Data 2021

Berdasarkan survey awal yang dilakukan diperoleh fenomena awal mengenai *human relation*, dari total 30 responden pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi sebanyak 68% menjawab tidak yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi masih belum memiliki *human relation* yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antar manusia (*human relation*) pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi masih rendah, yang dibuktikan dengan kurangnya komunikasi, keterbukaan, sikap saling menghargai dan loyalitas pada pegawai. Fenomena ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yedon (2021) yang menunjukkan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Faktor lain yang juga mempengaruhi etos kerja adalah faktor kepemimpinan (Sinamo, 2005:90). Sikap pimpinan organisasi akan mempengaruhi etos kerja pegawai, jika pimpinan mempercayai pegawai dengan sepenuh hati tanpa ada keraguan maka pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati (Anoraga, 2009:51).

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan. Fenomena tersebut tergambar pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Survey Awal Fenomena Kepemimpinan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi

No	Fenomena	Ya		Tidak	
		Σ	%	Σ	%
Iklm saling mempercayai					
1	Pimpinan mempercayai setiap tugas yang dikerjakan pegawai	12	40%	18	60%
Memperhitungkan perasaan pegawai					
2	Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berpendapat	11	37%	19	63%
Perhatian pada kenyamanan pegawai					
3	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif	14	47%	16	53%
Perhatian pada kesejahteraan pegawai					
4	Pimpinan selalu memberikan dukungan, arahan dan dorongan yang baik kepada pegawai instansi tempat ia bekerja	11	37%	19	63%
Rata-Rata			40%		60%

Sumber: Olahan Data 2021

Berdasarkan survey awal yang dilakukan diperoleh fenomena awal mengenai kepemimpinan, dari total 30 responden pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi sebanyak 60% menjawab tidak yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% pegawai yang beranggapan bahwa kepemimpinan di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kepemimpinan yang ada di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi, yang dibuktikan dengan kurangnya iklim saling mempercayai, kurangnya sikap memperhitungkan perasaan pegawai, kurangnya perhatian pada kenyamanan pegawai, dan kurangnya perhatian pimpinan pada kesejahteraan pegawai. Fenomena ini

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nazir (2021) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi etos kerja selanjutnya adalah disiplin kerja (Sinamo, 2005:90). Instansi pemerintahan dituntut untuk benar-benar optimal dalam bekerja. Untuk mengurangi pegawai negeri sipil yang kurang optimal dalam bekerja dibutuhkan disiplin kerja yang dapat terus berjalan, karena dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan dalam sebuah instansi akan menciptakan etos kerja pada diri pegawai.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja. Fenomena tersebut tergambar pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Survey Awal Fenomena Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi

No	Fenomena	Ya		Tidak	
		Σ	%	Σ	%
Kehadiran					
1	Setiap pegawai datang ke kantor tepat waktu, dan memperhatikan absensi setiap harinya	14	47%	16	53%
Ketaatan pada Standar Kerja					
2	Setiap pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	10	33%	20	67%
Bekerja Etis					
3	Setiap pegawai mampu bekerja dengan etis	12	40%	18	60%
Rata-Rata			40%		60%

Sumber: Olahan Data 2021

Berdasarkan survey awal yang dilakukan diperoleh fenomena awal mengenai disiplin kerja, dari total 30 responden pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi sebanyak 60% menjawab tidak yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% pegawai yang beranggapan bahwa disiplin kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi masih rendah, yang dibuktikan dengan kurang disiplinnya mengenai kehadiran, ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis seorang pegawai. Fenomena ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana et al (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena pada latar belakang tersebut diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh *Human Relation*, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai memiliki etos kerja yang masih rendah, yang terlihat pada sikap pegawai yang kurang dalam menghargai waktu

2. Pegawai belum sepenuhnya bersikap tangguh dan pantang menyerag
3. Pegawai belum sepenuhnya mampu berkeinginan untuk mandiri
4. Pegawai belum sepenuhnya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya
5. *Human Relation* pada pegawai masih rendah, yang terlihat pada kurangnya komunikasi antar pegawai
6. Pegawai belum sepenuhnya memiliki sikap keterbukaan antar pegawai,
7. Pegawai belum sepenuhnya memiliki sikap saling menghargai antar pegawai
8. Loyalitas pegawai dalam bekerja masih rendah
9. Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap perasaan, kenyamanan, dan kesejahteraan pegawai
10. Masih kurangnya disiplin kerja pegawai dalam kehadiran, ketaatan standar kerja dan keetisan pegawai dalam bekerja

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, telah ditemukan berbagai macam fenomena dan masalah, maka dari itu perlunya pembatasan masalah. Pembatasan masalah ini bertujuan agar masalah yang akan diteliti lebih terperinci dan fokus. Untuk itu penelitian ini akan lebih memfokuskan permasalahan mengenai pengaruh *Human Relation* (hubungan

antar manusia), kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap etos kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Human Relation*, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi?
2. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation*, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi

2. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, menambah wawasan, dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan etos kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya tentang sumber daya manusia pada instansi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Bagi institusi pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

c. Bagi Instansi Dinas

Bagai instansi Dinas Pertanian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak dinas dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Human relation*, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi. Hal ini berarti pegawai Dinas Pertanian dan pangan Kota Bukittinggi merasakan *human relation*, kepemimpinan dan disiplin kerja akan mampu mempengaruhi etos kerja pegawai dalam bekerja.
2. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi. Hal ini berarti pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi merasakan *human relation* yang terjalin antar pegawai akan mampu mempengaruhi etos kerja pegawai dalam bekerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi. Hal ini berarti pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi merasakan kepemimpinan yang diterapkan dalam bekerja akan mampu mempengaruhi etos kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi. Hal ini berarti pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi merasakan disiplin kerja akan mampu mempengaruhi etos kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan, rumusan serta kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan dan saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan *human relation*, kepemimpinan, dan disiplin kerja serta meningkatkan etos kerja, beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat capaian responden yang terendah dalam variabel etos kerja adalah indikator tangguh dan pantang menyerah. Untuk itu penulis menyarankan kepada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi untuk meningkatkan sikap kegigihannya dalam bekerja dengan cara pegawai harus gigih dan semangat dalam mengatasi dan menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, pegawai harus mampu gigih dan berani dalam menghadapi resiko yang akan terjadi dalam pekerjaan. Selain itu penulis juga menyarankan kepada pihak instansi, sebaiknya juga harus memperhatikan ketangguhan dan pantang menyerah pegawai dalam bekerja, yaitu dengan cara memberikan

dorongan dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan dan mengatasi setiap permasalahan yang akan dihadapi pegawai dalam bekerja. Selain itu instansi juga harus menumbuhkan keberanian pegawai dalam menghadapi hal-hal baru yang akan dikerjakan pegawai.

2. Tingkat capaian responden yang terendah dalam variabel human relation adalah indikator sikap saling menghargai. Untuk itu penulis menyarankan kepada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi untuk meningkatkan sikap saling menghargai antar pegawai. Hal ini bisa ditingkatkan dengan cara pegawai harus mampu bersikap lebih menghargai pegawai lainnya dalam lingkungan kerja, pegawai harus mampu meningkatkan sikap menghargai setiap arahan dan penilaian yang diberikan kepadanya. Dengan hal tersebut hubungan antar pegawai dapat berjalan dengan baik dan meminimalisir akan terjadinya kesalahpahaman antar pegawai. Penulis juga menyarankan kepada pihak instansi agar lebih menghargai pegawai, baik itu bawahannya sendiri. Selain itu pihak instansi juga harus memperhatikan dan mengingatkan pegawai nya untuk meningkatkan sikap saling menghargai antar pegawai baik itu dari atasan pada bawahan maupun sesama pegawai. Hal ini diperlukan agar kesalahpahaman di tempat kerja tidak terjadi dan pegawai pun akan semangat dalam mengerjakan tugasnya.
3. Tingkat capaian responden yang terendah dalam variabel kepemimpinan adalah indikator memperhitungkan faktor kepuasan kerja pegawai dalam

menyelesaikan tugasnya. Untuk itu penulis menyarankan kepada pimpinan Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi agar lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini bisa dilakukan dengan menyampaikan arahan dan informasi dengan baik dan jelas yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan menyelesaikan pekerjaan dengan kepuasan yang maksimal.

4. Tingkat capaian responden yang terendah dalam variabel disiplin kerja adalah indikator ketaatan pada standar kerja. Untuk itu penulis menyarankan kepada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi untuk meningkatkan ketaatannya pada standar kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan disiplin diri pegawai sendiri, pegawai harus menyadari akan pentingnya mentaati standar kerja dalam organisasi, pegawai harus disiplin dalam menjalankan setiap tugas yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, penulis juga menyarankan kepada pihak instansi untuk meningkatkan lagi standar kerja yang ada, dan menerapkan sanksi bagi pegawai yang tidak tertib dan tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja

6. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). *Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan*. JEpa, 5(2), 208-216.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Berkah Sri Pangesti. (2005). *Orientasi Kepemimpinan dan Produktivitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman Di Sukoharjo*. Skripsi. Surakarta: FKIP UMS.
- Dessler, Gary. (2010) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Effendy, O. U. (2009). *Human Relations and Public Relations*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju
- Fatmawati, S. R. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islam Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Gunawan, H. (2022). *Analisis Hubungan Antar Manusia (Human Relations) Terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Di Makassar*. Movere Journal, 4(2), 82-89.
- Hasibuan Melayu S.P, (2018) , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8(7), 81-92.
- Idris. (2010). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. UNP Prus: Padang.
- Irianto, Agus. (2014). *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai*. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 124-130.