
**PENGARUH KOMUNIKASI, HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
MTs NEGERI LOHSARI KABUPATEN
LABUHANBATU SELATAN**

Daslan Simanjuntak¹, Ali Sahputra², Zufrie³

¹²³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

e-mail: daslanoke@gmail.com

e-mail : alidlmnt@gmail.com

e-mail : zufrieahal@rocketmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan saat bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal secara parsial terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara serempak terhadap kepuasan kerja. Populasi adalah seluruh guru yang mengajar di MTs Negeri Desa Perlambian Kabupaten Labuhanbatu Selatan berjumlah 37 orang, sehingga prosedur penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Metode *Sampling* Jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner atau data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel hubungan interpersonal tidak berpengaruh baik positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Komunikasi, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan saat bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat

pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan

kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Variabel lain yang menentukan naik turunnya kepuasan kerja dalam organisasi adalah hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal sangat penting untuk perkembangan perasaan nyaman seseorang dalam berbagai lingkup organisasi. Hubungan interpersonal adalah dimana ketika karyawan berkomunikasi, karyawan tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar karyawan juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara karyawan. Semakin baik hubungan interpersonal maka semakin terbuka hubungan interpersonalnya dan semakin baik hubungan antara seseorang. Komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Ketika karyawan berkomunikasi, karyawan bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi karyawan juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Begitu juga halnya dengan para guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan, kepuasan kerja para guru di MTs Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan ini tergolong rendah karena terlihat dari tingginya angka guru yang keluar masuk, meskipun tidak semua guru mengalami hal yang sama tetapi akan mempengaruhi kepuasan kerja guru yang berada di lingkungan kerja MTs Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Disamping itu, fenomena yang mendukung penelitian ini antara lain komunikasi antara kepala sekolah dan guru yang tidak baik dikarenakan adanya keengganan untuk

melakukan komunikasi sehingga terjadi kesenjangan, sehingga hal ini menyebabkan lingkungan kerja di MTs Negeri Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan dapat tidak kondusif. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang uraikan, maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian yang dihadapi Madrasah Tsanawiyah Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan dalam mencapai kepuasan kerja secara empiris dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI, HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MTs NEGERI LOHSARI KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN”.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Pengertian komunikasi menurut Marhaeni (2009) adalah “Proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jalinan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Komunikasi menurut Zelko dan Dance dalam Komunikasi organisasi sering melibatkan juga komunikasi diadik, komunikasi antar pribadi dan ada kalanya komunikasi publik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi yaitu pertukaran pesan yang saling tergantung dalam suatu jaringan organisasi guna mencapai kesamaan

Hubungan Interpersonal

Menurut Rahmat (2008) mengemukakan hubungan interpersonal erat kaitannya dengan konsep diri yang vital bagi perkembangan kepribadian.

Lebih lanjut dijelaskan konsep diri berpengaruh pada perilaku manusia, bagaimana anda memandang diri anda dan bagaimana orang lain memandang anda, akan mempengaruhi pola-pola interaksi anda dengan orang lain. Menurut Purwanto (2002) mengemukakan empati salah satu jenis perasaan sosial, yakni perasaan yang menyertai pendapat seseorang tentang orang lain dan pengalaman-pengalaman seseorang dengan orang lain. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan interpersonal sangat dibutuhkan dalam interaksi sosial. Seseorang yang kurang memiliki hubungan interpersonal banyak mengalami kegagalan dalam kehidupan.

Lingkungan Kerja

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Gibson (dalam Sari, 2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan kerja merupakan variabel yang

mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Dole dan Schroeder (2001) dalam Devi (2009) bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan Testa (1999) dalam Devi (2009) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Dalam Robbins (1996) dalam Devi (2009) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Penelitian Terdahulu

Vemmylia (2009) skripsi berjudul jurnal “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN Cabang Binjai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial dan secara serempak.

Abadi, Hendriani dan Restu (2015) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMAN 1 Kampar Dan Sman 2 Kuok”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan : “Populasi adalah keseluruhan dari

sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan”. Maka, yang menjadi populasi adalah seluruh guru yang mengajar di MTs Negeri Desa Perlabian Kabupaten Labuhanbatu Selatan berjumlah 37 orang, sehingga prosedur penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Metode *Sampling* Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 50 orang. Istilah lain sampel jenuh disebut dengan sensus sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini seluruh karyawan berjumlah 37 orang.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komunikasi (X ₁)	Proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jalinan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah	1. Kejelasan informasi 2. Sumber terpercaya 3. Penyampaian komunikasi 4. Umpan balik	Likert
Hubungan Interpersonal (X ₂)	Kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dipikirkan, dirasakan, dan diinginkan oleh orang lain	1. Kemampuan melibatkan diri 2. Keserasian suasana kerja 3. Hubungan harmonis	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan	1. Fasilitas kerja 2. Kenyamanan ruang kerja 3. Mampu beradaptasi	Likert

Kepuasan Kerja (Y)	Perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya	1. Pekerjaan yang menantang 2. Gaji yang layak 3. Kondisi kerja 4. Rekan kerja yang mendukung 5. Kesesuaian pribadian	Likert
--------------------	---------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2019).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut : data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut : kuesioner dan studi dokumentasi.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yang lebih dari 2

(dua) variabel terhadap variabel terikat (Y). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20.00 for windows*. Analisis regresi berganda menggunakan persamaan, sebagai berikut:

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

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.814	2.491		-.728	.472
Komunikasi	.248	.117	.309	2.118	.042
Hubungan_interpersonal	.204	.126	.225	1.622	.114
Lingkungan_kerja	.405	.134	.398	3.017	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2019).

Model persamaan regresi berganda dapat dilihat dibawah ini :

$$Y = -1,814 + 0,248X_1 + 0,204X_2 + 0,405X_3$$

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Serempak (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk menguji secara serempak apakah komunikasi, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Serempak (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.603	3	17.868	13.562	.000 ^a
	Residual	43.478	33	1.318		
	Total	97.081	36			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Hubungan_interpersonal, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2019).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial (individu) apakah komunikasi, hubungan

interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.814	2.491		-.728	.472
Komunikasi	.248	.117	.309	2.118	.042
Hubungan_interpersonal	.204	.126	.225	1.622	.114
Lingkungan_kerja	.405	.134	.398	3.017	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2019).

Pembahasan

1. Secara Serempak Komunikasi, Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian secara serempak membuktikan bahwa nilai uji F sebesar 13,562 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,66. Jika dibandingkan nilai Fhitung (13,562) > Ftabel (2,66) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel komunikasi, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam suatu perusahaan makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan perejaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. suatu pesan tentang pekerjaan yang akan disebarluaskan maka pastilah informasi tersebut harus berjalan mengikuti suatu alur dari pimpinan sampai kepada para karyawannya ataupun sebaliknya dan juga diantara karyawan, komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, kepuasan karyawan dan lainnya. Hubungan interpesonal adalah dimana ketika karyawan berkomunikasi, karyawan tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar

karyawan juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara karyawan. Semakin baik hubungan interpersonal maka semakin terbuka hubungan interpersonalnya dan semakin baik hubungan antara seseorang. Komunikasi yang efektif diatandai dengan hubungan interpersonal yang baik.

2. Secara Parsial Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan komunikasi sebagai proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Proses dimulai dari seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbul-simbul verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih komplek dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Dalam suatu perusahaan, orang-orang yang didalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal. Dalam bisnis, komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya

bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi.

3. Secara Parsial Hubungan Interpersonal Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Secara parsial hubungan interpersonal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tidak berpengaruhnya hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja disebabkan karena dalam memahami hubungan interpersonal karyawan diperlukan pengetahuan tentang psikologi sosial yang membahas mengenai kegiatan-kegiatan di dalam hubungan dengan situasi sosial. Dalam situasi sosial itu terdapat interaksi atau hubungan timbal balik antar orang dan hasil kebudayaan. Beberapa pokok yang dibicarakan adalah mengenai hubungan interpersonal dan komunikasi. Hakikat dari hubungan interpersonal adalah bahwa ketika berkomunikasi, bukan hanya menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonal. Jadi, kita bukan sekedar menentukan isi tetapi juga relationship. Pandangan ini merupakan hal baru dan untuk menunjukkan hubungan pesan komunikasi ini disebut sebagai metakomunikasi.

4. Secara Parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Secara parsial variabel hubungan interpersonal tidak berpengaruh baik positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Hendriani dan Restu. 2015. Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMAN 1 Kampar Dan Sman 2 Kuok. *Jom. Fekon Vol. 2 No – 1 Februari 2015*.
- Cangara, Hafied. 2007. Pengantar Ilmu Komunikasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Devi, E. K. Diana. 2009. Tesis. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan *Outsourcing* PT Semeru Karya Buana Semarang). Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Hakim, Yassir dan Nur. 2014. Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang UGD Rsud Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosi Volume 4 Nomor 5 Tahun 2014*.
- Khoiriyah, Lilik, 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 12 Desember 2015.
- Marhaeni, Fajar. 2009. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Muhammad, Arni. 2007. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mustika. 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN TBK KCP Pasar Baru Merangin. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No.3 Juli – September 2013*.
- Prabowo, Ovi Setya. 2008. Tesis. Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati Universitas Muhamadiyah Surakarta.