THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE REGIONAL REVENUE AGENCY OF PESAWARAN DISTRICT

Yuli Kurniasih^{1*}, Bustami Zainudin²

¹Sang Bumi Ruwa Jurai University, Lampung, Indonesia

*Correspondence : yulikurniasih0719@gmail.com

Abstract. *Employee performance management is an important part of the success of an organization, so to optimize employee performance, organizations must pay attention to work standards and the work environment. Pre-research results show that employees still have not reached their best level. This study aims to determine how work ethic and work environment partially and simultaneously impact employee performance at the Pesawaran Regency Regional Revenue Agency.*

Quantitative research was used. In this study, there were 61 employees. Observation, documentation, and questionnaires are the data collection methods used. The analysis used is multiple linear regression, in which the t test and f test are used to test the hypothesis.

The results showed that $t_{count} = t_{table}$, $t_{table} = t_{count}$, and $t_{table} = t_{table}$. In addition, there is evidence that work ethic and work environment affect overall employee performance, as shown by the $F_{count} = F_{table}$ value. Work ethic and work environment contribute to employee performance at the Regional Revenue Agency of Pesawaran Regency by 91.9 percent, and other factors not examined in this study affect the rest.

Keywords: *Academic Competence, Work Dicipline, Employee Performance*

PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PESAWARAN

Abstrak. Pengelolaan kinerja pegawai merupakan bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi, sehingga untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi harus memperhatikan standar kerja dan lingkungan kerja. Hasil prapenelitian menunjukkan bahwa karyawan masih belum mencapai tingkat terbaiknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana etos kerja dan lingkungan kerja berdampak secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.

Penelitian kuantitatif digunakan. Dalam penelitian ini, terdapat 61 karyawan. Observasi, dokumentasi, dan kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, di mana uji t dan uji f digunakan untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} = t_{tabel}$, $t_{tabel} = t_{hitung}$, dan $t_{tabel} = t_{tabel}$. Selain itu, ada bukti bahwa etos kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} = F_{tabel}$. Etos kerja dan lingkungan kerja berkontribusi pada kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran sebesar 91,9 persen, dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memengaruhi sisanya.

Kata kunci: *Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

INTRODUCTION

Ada banyak faktor mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Dalam upaya mendorong ketercapaian kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dapat didorong oleh tiga faktor, antara lain individual, psikologis, dan faktor organisasi. Ketiga faktor tersebut apabila dikelola dengan

manajemen yang baik maka menghasilkan kinerja seorang pegawai menjadi sesuai dengan harapan. Dengan demikian pengelolaan kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam keberhasilan organisasi, sehingga diperlukan manajemen pegawai dengan optimal agar dapat mendapatkan kinerja yang lebih baik bagi organisasi tersebut. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan etos kerja

dan lingkungan kerja yang berada pada organisasi.

Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Etos kerja Pegawai Negeri Sipil juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran menunjukkan bahwa etos kerja yang dilakukan oleh pegawai masih rendah. Rendahnya etos kerja para pegawai dapat dilihat dari para pegawai yang kurang menghargai waktu kerja seperti bersantai saat jam kerja berlangsung, kurangnya disiplin dalam bekerja serta masih bergantung dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Selain etos kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan sesuai harapan apabila lingkungan tersebut mampu menunjang jalannya operasional pegawai. Lingkungan seseorang dalam bekerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan hasil kerja/ produktivitas dari pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan tempat seseorang bekerja adalah hal yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini masih belum sesuai dengan harapan pegawai, hal tersebut dapat diketahui dari pegawai merasa lingkungan kerja saat ini masih belum dirasa nyaman, hal tersebut terlihat dari adanya pegawai merasa suhu ruangan kerja terasa panas dan sempit,

kurang lengkapnya sarana dan prasarana kerja yang mendukung pegawai dalam bekerja, serta kurang harmonisnya hubungan kerja antar pegawai, sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan Peraturan Bupati Pesawaran Nomor 33 Tahun 2022 tentang, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pendapatan daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang menjadi kewenangan daerah, untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintah Daerah. Badan Pendapatan Kabupaten Pesawaran menetapkan tujuan yang ingin dicapai adalah “Terwujudnya Kemandirian Keuangan Daerah”, sedangkan sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran Tahun 2021-2026 adalah “Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Sektor pajak dan retribusi”. Dengan demikian untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya, realisasi pajak daerah Kabupaten Pesawaran cenderung mengalami penurunan, seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Realisasi Pajak Daerah Kabupaten Pesawaran Tahun 2019-2023

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2019	Rp 29,950,015,650.00	Rp 28,574,590,491.54	95,41%
2	2020	Rp 28,835,700,000.00	Rp 29,123,833,409.50	101,00%
3	2021	Rp 31,390,000,000.00	Rp 28,179,870,661.00	89,77%
4	2022	Rp 65,740,000,000.00	Rp 36,760,093,377.24	55,92%
5	2023	Rp 74,222,000,000.00	Rp 40,861,960,015.08	55,05%

Sumber: Lakip Bapenda Kabupaten Pesawaran 2023

Dari Data di atas memperlihatkan bahwa realisasi pendapatan pajak daerah Kabupaten Pesawaran selama tahun 2019

sampai dengan 2023 hanya di tahun 2020 yang realisasinya mencapai target yang diharapkan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang dimiliki oleh para pegawai masih belum maksimal.

Selain itu, hasil penelitian yang peneliti lakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, diperoleh bahwa tingkat akuntabilitas kinerja pegawai selama tahun 2020-2023 belum menunjukkan hasil yang maksimal, yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2 Data Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran Tahun 2023

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Tahun			
			2020	2021	2022	2023
1	Perencanaan kinerja	30	18,87	19,26	21,41	21,99
2	Pengukuran kinerja	30	19,67	20,43	18,49	18,88
3	Pelaporan kinerja	15	9,16	9,34	9,38	9,57
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal	25	12,14	12,22	12,80	12,94
Nilai hasil evaluasi		100	60,04	61,25	62,08	63,38
Tingkat akuntabilitas kinerja			B	B	B	B

Sumber: AKIP Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diketahui tingkat akuntabilitas kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran belum mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, dari hasil observasi diketahui beberapa pegawai pada saat jam kerja berlangsung ada yang melakukan aktifitas di luar pekerjaan seperti bermain smartphone, terlambat masuk kantor, sering menunda pekerjaan dan tidak melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : a. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran?, b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran?, c. Apakah ada pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran?.

Penelitian yang mendasari penelitian ini adalah 1) Penelitian dengan judul Pengaruh Ethos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. HENRY UNION dengan hasil penelitian sebagai berikut Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui

pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pada penelitian ini menggunakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di P.T. Henry Union di Jakarta. Ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 responden. Penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0.0. Dengan menggunakan purposive sampling, temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Nasution 2020), 2) Penelitian dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkaji pengaruh dari etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Penentuan sampel dalam studi ini menggunakan metode sensus atau menggunakan sluruh populasi mejadi sampel. Data dalam penelitian yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas. hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji T). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa. Penelitian ini menyarankan agar karyawan mampu lebih mengupayakan bagaimana pimpinan atau atasan dapat penerapan pemberian semangat agar etos kerja karyawan meningkat dan lingkungan kerja yang baik yang lebih sesuai dengan kondisi yang ada sehingga mampu meningkatkan

produktivitas dan kinerja Bagi para karyawan hendaknya senantiasa meningkatkan produktivitas untuk pencapaian yang hendak dicapai untuk kepentingan perusahaan dan masyarakat pada umumnya sebagai pelayan masyarakat (Megawati and Ampauleng 2020).

THEORETICAL BASIS

Etos Kerja

Mulyadi menyatakan etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan (Anwar, Mulyadi, and Soleh 2022). Cara pandang ini bersumber pada nilai- nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat. Simano mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Fadli Agus Triansyah, Marwan Effendi et al. 2023).

Tasmara mendefinisikan etos kerja ke dalam 4 aspek antara lain : 1) Menghargai waktu :Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya, 2) Tangguh dan pantang menyerah : Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan, 3)Keinginan untuk mandiri : Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengactualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain, 4) Penyesuaian diri : Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya (Ramadhan and Hadi Ryandono 2015).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Supardi dalam Subroto “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menen-tramkan, dan betah kerja” (Indasari et al. 2018). Selanjutnya menurut Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan” (Nasution 2020) sedangkan menurut Zainuddin, “lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja” (Bhastary 2020). Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi. Menurut Sedarmayanti menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Hermawan 2024). Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kemampuan atau kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan yang diambil. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis

(*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi organisasi merupakan tampilan wajah organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Dengan kinerja, organisasi dapat mengetahui sampai peringkat seberapa prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalannya dalam menjalankan amanah yang diterimanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi.

Menurut Bernardian, John H. & Joice E. A. Russel, "Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai out come yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula" (Abdullah, Husain, and Bahari 2023). Nurlaila, "*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses" (Felia Putri and Nurlaila 2022) sedangkan menurut Luthans, "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan" (Hanafi and Albert 2015). Pendapat lain dari Dessler, "Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan" (Ritonga and Prasetyo 2019).

RESEARCH METHODS

Tempat penelitian ini akan dilakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran. Menurut Sugiyono, "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya" (Sugiyono and Noeraini 2019) sedangkan menurut Arikunto, populasi adalah "keseluruhan objek penelitian" (Rahawarin and Arikunto 2015).

Berdasarkan pendapat di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 72 orang. sampel penelitian ini berjumlah 61 orang, sedangkan sisanya sebanyak 11 pegawai digunakan sebagai sampel ujicoba.

Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji T dan uji koefisien determinasi.

RESEARCH RESULTS

Secara terori bahwa etos kerja merupakan suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial.

Dari analisis data memperlihatkan bahwa ada pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 18.698. Nilai tersebut bila dibanding nilai ttabel pada signifikansi 5% yaitu 1,671, sehingga thitung > ttabel, sehingga hipotesis "ada pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran" dapat diterima.

Sedangkan Koefisien Determinasi adalah sebesar 85,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran sebesar 85,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak

langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitasnya yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, hal ini dapat dibuktikan dengan didapat nilai thitung sebesar 23.422. Nilai tersebut bila dibanding nilai ttabel pada signifikansi 5% yaitu 1,671, sehingga thitung > ttabel sehingga hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran” dapat diterima.

Sedangkan nilai Koefisien Determinasi yaitu 90,3%. Dengan kata lain variabel Lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran sebesar 90,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kinerja merupakan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula yang suda direncanakan ataupun sudah ditargetkan. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai produk atau hasil kerja seseorang melalui proses/kegiatan yang dilaksanakan dengan penuh kesadaran, kesungguhan dan akuntabilitas yang tinggi sehingga mencapai hasil yang optimal dalam bentuk kreatifitas sebagai hasil dari prestasi kerjanya. Dengan demikian maka kinerja

seseorang dalam bekerja, proses atau kegiatan yang dilakukan serta produk atau hasil yang dicapainya sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah faktor dari dalam diri pegawai dan faktor dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Dalam mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang diharapkan aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh Etos kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran hal ini dapat dibuktikan dengan Uji F didapat Fhitung 326,9 dan Ftabel 3,15 (Ftabel untuk $df = 61$) sehingga Fhitung > dari Ftabel dengan tingkat signifikansi 0,000, karena nilai Fhitung > dari Ftabel dan nilai probability < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh Etos kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran” dapat diterima.

Sedangkan Koefisien Determinasi yaitu 91,9%. Dengan kata lain besarnya kontribusi Etos kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran sebesar 91,9% dan sisanya sebesar 8,1% dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

CONCLUSION AND IMPLICATION

CONCLUSION

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : a. ada pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, dibuktikan t hitung 18.698 > t tabel 1,671. Variabel Etos kerja berkontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai yaitu 85,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak

dianalisis dalam penelitian ini, b. ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, dibuktikan thitung 23.422. > ttabel 1,671, Variabel Lingkungan kerja berkontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 90,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, c. ada pengaruh Etos kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran hal ini dapat dibuktikan nilai Fhitung sebesar 326,9 > Ftabel 3,15. Sedangkan nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 91,9%, dengan kata lain bahwa kontribusi Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran sebesar 91,9% dan sisanya dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan implikasi sebagai berikut : a. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh nilai terkecil pada variabel etos kerja yaitu pada item nomor 4, diharapkan kepada pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran untuk meningkatkan etos kerja pada aspek pegawai agar memandang tugas akan selesai dengan baik bila dilakukan dengan kerja keras, b. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh nilai terkecil pada variabel lingkungan kerja yaitu pada item nomor 4, 8, dan 12, diharapkan kepada pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran untuk memperbaiki lingkungan kerja pada aspek suhu ruangan kantor agar memberikan kenyamanan saat bekerja, pilihan warna ruangan supaya membuat nyaman pegawai dan merasa tenang saat melakukan pekerjaan, c. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh nilai terkecil pada variabel kinerja pegawai yaitu pada item nomor 4, diharapkan kepada pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai agar mampu

meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

IMPLICATION

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan implikasi sebagai berikut : a. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh nilai terkecil pada variabel etos kerja yaitu pada item nomor 4, diharapkan kepada pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran untuk meningkatkan etos kerja pada aspek pegawai agar memandang tugas akan selesai dengan baik bila dilakukan dengan kerja keras, b. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh nilai terkecil pada variabel lingkungan kerja yaitu pada item nomor 4, 8, dan 12, diharapkan kepada pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran untuk memperbaiki lingkungan kerja pada aspek suhu ruangan kantor agar memberikan kenyamanan saat bekerja, pilihan warna ruangan supaya membuat nyaman pegawai dan merasa tenang saat melakukan pekerjaan, c. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh nilai terkecil pada variabel kinerja pegawai yaitu pada item nomor 4, diharapkan kepada pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai agar mampu meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

BIBLIOGRAPHY

- Abdullah, Reynaldi, Amiruddin Husain, and Andi Faisal Bahari. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(2):85–92. doi: 10.57178/paradoks.v6i2.632.
- Anwar, Rosyida Nurul, Mulyadi Mulyadi, and Achmad Khudori Soleh. 2022. "Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6(4):2852–62. doi: 10.31004/obsesi.v6i4.1577.
- Bhastary, Manda Dwipayani. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik

- Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 9(3):1–16.
- Fadli Agus Triansyah, Marwan Effendi, Rita Sarlawa, Lorensius R. L. Dhae Yenny Iskandar, Tri Andjarwati, Ngurah Pandji Mertha Agung Durya Akhir Lusono, Rahmi Eliyana, and Dan Mahrída. 2023. *Manajmeen Koperasi*.
- Felia Putri, Denisa, and Nurlaila Nurlaila. 2022. “Analisis Sistem Pencatatan Manual Laporan Keuangan Terhadap Kinerja Akuntan Di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1(6):763–70. doi: 10.54443/sibatik.v1i6.90.
- Hanafi, Iwan, and Liwerto Albert. 2015. “Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung.” *Jurnal Manajemen* 14(2).
- Hermawan, Eric. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.” *Jurnal Kajian Ilmiah* 22(2):173–80. doi: 10.31599/dn4eq582.
- Indasari, Meithima, Nur Syamsudin, Bambang Raditya Purnomo, and Eddy Yunus. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen.” *Akademika* 16(1):50–59.
- Megawati, and Ampauleng. 2020. “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa.” *Mirai Management* 5(2):231--242.
- Nasution, Siti Lam’ah. 2020. “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa.” *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7(2):88–94. doi: 10.36987/ecobi.v7i2.1788.
- Rahawarin, Christifora, and Suharsimi Arikunto. 2015. “Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3(2):173–88. doi: 10.21831/amp.v3i2.6334.
- Ramadhan, Bagus Mohamad, and Muhamad Nafik Hadi Ryandono. 2015. “Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 2(4):274. doi: 10.20473/vol2iss20154pp274-287.
- Ritonga, Muhammad Arifin, and Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo. 2019. “Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward Dan Punishment.” *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)* 3(1):37–51. doi: 10.47766/idarrah.v3i1.495.
- Sugiyono, and Irma Ayu Noeraini. 2019. “Pengaruh Tingkat Kepercayaan, Kualitas Pelayanan, Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan JNE Surabaya.” *Ilmu Dan Riset Manajemen* 5(5):1–17.