

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPTD PELAYANAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (PPRD)
BAPENDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Oleh:

Muhammad Heri Ardana

1911102431190



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

JUNI, 2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPTD PELAYANAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (PPRD)
BAPENDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas
Ekonomi Bisnis Dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diajukan Oleh:

Muhammad Heri Ardana

1911102431190



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

JUNI, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PELAYANAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (PPRD) BAPENDA
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Oleh:

**Muhammad Heri Ardana
1911102431190**

**Diseminarkan dan
diujikan Pada tanggal 15
Januari 2024**

Penguji I



**Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si
NIND. 1102038703**

Penguji II



**Dr. Vera Anitra., S.E., M.M
NIND 1104089001**

**Mengetahui,
Ketua**

Program Studi Manajemen




**Ihwan Susila., S.E., M.Si., Ph.D
NIDN 0620107201**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PELAYANAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (PPRD) BAPENDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Oleh:

Muhammad Heri Ardana
1911102431190

**Diseminarkan dan
diujikan Pada tanggal 15
Januari 2024**

Penguji I



Sofia Ulfa Eka H, S.E., M.Si
NIND. 1102038703

Penguji II



Dr. Vera Anitra., S.E., M.M
NIND 1104089001

**Mengetahui,
Ketua**

Program Studi Manajemen




Ilwan Susila., S.E., M.Si., Ph.D
NIDN 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Heri Ardana
NIM : 1911102431190
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah (Pprd) Bapenda Provinsi Kalimantan Timur

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 10 Januari 2023
Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Heri Ardana
Nim : 1911102431190

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PELAYANAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (PPRD) BAPENDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Muhammad Heri Ardana¹, Vera Anitra², Sofia Ulfa Eka H³

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email: Muhammadheriardana17@gmail.com, Va674@umkt.ac.id, sueh433@umkt.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PPRD BAPENDA di Provinsi, Kalimantan Timur. Variabel yang digunakan dalam analisis ini adalah lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian ini adalah pegawai UPTD PPRD BAPENDA di Provinsi, Kalimantan Timur. dan sampel yang digunakan adalah 46 responden yang diperoleh melalui teknik Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan melalui Google Form dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini termasuk dalam penelitian survei dari penelitian kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap pegawai UPTD PPRD BAPENDA di Provinsi, Kalimantan Timur.

Keywords : Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN.

Peningkatan sejumlah pegawai atau tenaga kerja saat ini mengalami peningkatan yang signifikan, dikarenakan oleh berbagai faktor seperti globalisasi, pertumbuhan ekonomi, kemajuan teknologi, peningkatan spesialisasi, perubahan demografi tenaga kerja, kompleksitas bisnis, serta investasi dalam pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, namun saat ini masih banyak pegawai yang belum dapat meningkatkan kinerja secara optimal (Nasution, 2019).

Rezita, (2014) Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan semangat kerja yang positif. Setiap pegawai memerlukan lingkungan kerja yang nyaman. Di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik mencakup fasilitas seperti komputer, printer, kipas angin, dan sirkulasi udara yang belum memadai secara keseluruhan di ruangan kerja para karyawan. Kondisi ini mengakibatkan banyak pegawai menggunakan peralatan pribadi, seperti komputer, untuk pekerjaan mereka. Selain itu, aspek lingkungan kerja yang bersifat non fisik juga perlu ditingkatkan, terutama dalam hal hubungan kerja antar rekan kerja di lingkungan tersebut. Peningkatan yang baik dalam lingkungan kerja kantor ini sangat penting agar dapat membantu menciptakan semangat kerja dan etos kerja yang positif di kalangan para pegawai.

Etos kerja seorang pegawai sangatlah mempengaruhi dalam kemajuan peningkatan suatu lembaga atau perkantoran, karena dengan semangat kerja para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan dengan baik. Kinerja seorang karyawan atau suatu organisasi sering kali dinilai dari hasil kerja mereka. (Priansa, 2018). Agar bisnis atau organisasi mana pun bisa sukses, para pekerjanya harus memiliki etos kerja yang kuat dan mampu bekerja berjam-jam tanpa mengeluh. Hal ini, pada gilirannya, bergantung pada keberadaan tempat kerja yang menyenangkan. Setiap pekerja Anda harus berdedikasi tinggi pada pekerjaannya dan memiliki etos kerja yang kuat. Tanpa kualitas-kualitas ini, akan sangat sulit bagi kantor atau departemen Anda untuk tumbuh dan sukses. (Diyah Fitriyani, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Desyinta et al., (2019), menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh sifat pribadi dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh UPT SAMSAT Pematangsiantar, Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah. Sedangkan faktor lain memberikan kontribusi sebesar 46,4% terhadap variansi kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh (Andi Jusdiana Ahmad, 2022) mengungkapkan bahwa Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja sebesar 53,6%.

Kantor SAMSAT yang terletak di Jl. Robert Wolter Mongisidi, Rempanga, Kec. Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur merupakan salah satu kantor yang berada di bawah pengawasan dan pengendalian UPTD PPRD Bapenda Wilayah Kalimantan Timur Kabupaten Kutai Kartanegara. Di wilayah ini ada dua lingkungan kerja, yaitu ASN (pegawai pemerintah negara) dan pekerja non-ASN. Pusat pekerjaan yang ada di lingkungan kerja non-ASN ini bersumber dari

berbagai pedoman, kebebasan dan komitmen. Di antara para pekerja tersebut, ada beberapa orang yang tidak mematuhi arahan dan aturan yang telah ditetapkan.

Kurangnya komunikasi di lingkungan kerja ini menimbulkan hambatan dalam mengirimkan informasi ke pihak tengah sehingga mengakibatkan waktu yang kurang efisien untuk menyelesaikan satu pekerjaan. Hal ini juga mengakibatkan menurunnya etos kerja para pekerjanya karena sering telat pulang kerumah.

Penelitian dengan judul kerja ini menarik bagi peneliti karena konteks dan fenomena yang disebutkan. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR.”

PENELITIAN TERDAHULU

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut pandangan Alex Nitisemito (2011), lingkungan kerja mengacu pada segala faktor di sekitar pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Untuk menciptakan suasana kerja yang positif, perlu memperhatikan sejumlah aspek seperti yang dijelaskan oleh (Sondang P. Siagian 2010), termasuk hal-hal seperti bangunan tempat kerja, ketersediaan ruang kerja yang luas, ventilasi yang mendukung pertukaran udara, kehadiran tempat-tempat ibadah, serta ketersediaan sarana transportasi yang nyaman, baik khusus maupun umum, untuk pegawai.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat keberhasilan seseorang di tempat kerja berbanding lurus dengan etos kerjanya, karena pekerja keras akan menghasilkan hasil yang lebih baik. Ketika terjadi konflik moral, etos kerja seseorang atau kelompok muncul dari dalam dirinya. Etos kerja adalah suatu gaya memikirkan dan mendekati pekerjaan seseorang dengan mempertimbangkan sifat-sifat dan pilihan-pilihan yang relevan dengan pergaulan, kantor, atau perusahaannya agar dapat menyelesaikan sesuatu dengan baik. (Yanwar, 2015). Etos kerja suatu kelompok adalah nilai inti yang mempengaruhi kinerja anggotanya dalam pekerjaan karena hal ini membentuk persepsi mereka tentang kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan—pemenuhan kebutuhan dan keinginan seseorang. Etos merupakan

prasyarat utama dalam segala upaya bekerja pada hakikat pekerjaan atau SDM, untuk pelaksanaan situasi ini, baik pada tingkat individu, otoritatif, maupun sosial. Oleh karena itu, adanya sikap kerja keras dalam diri seorang perwakilan akan menimbulkan energi untuk mempertahankan usaha dengan sungguh-sungguh, ada keyakinan bahwa dengan berusaha semaksimal mungkin maka hasil yang akan didapat pasti akan lebih maksimal (Mamminanga, 2019).

3. Pengaruh lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja atau kemampuan karyawan memiliki peran krusial dalam menjalankan operasional perusahaan. Dalam konteks perusahaan, variasi performa karyawan bisa beragam, baik yang memuaskan maupun yang kurang optimal. Semua ini bergantung pada kemampuan dan dedikasi masing-masing individu karyawan. Setiap perusahaan tentu berharap agar karyawan mereka memiliki performa yang optimal di setiap aspek pekerjaan. Performa yang diharapkan akan mencerminkan kualitas pekerjaan yang tinggi dan memenuhi standar yang telah ditetapkan (Dongoran, 2021). Saat melakukan jajak pendapat kepada perwakilannya, sebagian besar perusahaan menganggap kinerja karyawan sebagai tolak ukur. Dalam sistem ini, karyawan yang menaati peraturan atau melampaui peraturan akan diberi penghargaan, sedangkan karyawan yang gagal memenuhi standar akan bertanggung jawab atas hasilnya. Promosi, kenaikan gaji, mutasi pekerjaan, atau pemutusan hubungan kerja merupakan bentuk kompensasi dan hasil yang mungkin dilakukan. Organisasi juga dapat mengetahui sejauh mana kemajuan mereka dalam mencapai tujuan mereka dengan mengevaluasi kinerjanya. Menurut Mangkunegara di (Widjaja, 2021) menjelaskan bahwa Gabungan dari usaha seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitasnya, adalah kinerjanya.

Penentuan lokasi penelitian ini bertujuan untuk memberikan klaritas dan memudahkan identifikasi tempat yang menjadi subjek penelitian. Dalam proposal skripsi ini, penulis akan melakukan penelitian di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara, yang berlokasi di JL. Robert Wolter Monginsidi, Rempanga, Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan mengumpulkan

dan mengevaluasi data numerik, penelitian kuantitatif bertujuan untuk meningkatkan pemahaman suatu subjek. Penelitian yang lengkap dengan metodologi pengumpulan data bernuansa numerik dikenal dengan metode penelitian kuantitatif. Berikut beberapa ciri yang dimiliki oleh penelitian kuantitatif: (1) konsentrasi pada ilmu-ilmu keras; (2) ruang lingkup yang “ringkas” dan terbatas; (3) kecenderungan reduksionisme; (4) penggunaan penalaran logistik dan deduktif; dan (6) pemahaman mendasar tentang hubungan antara sebab dan akibat. (7) menguji ide, (8) faktor kendali utama, (9) alat, (10) 10 pilar analisis: angka, (11) menganalisis data statistik, dan (12) menarik kesimpulan. (Djollong, 2014). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai (NON PNS) di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah 19 pegawai PNS dan 27 pegawai NON PNS total 41 pegawai UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini terutama menggunakan dua jenis variabel: variabel keterikatan dan variabel independen. Variabel terikat adalah variabel yang berubah akibat perubahan variabel bebas; sebaliknya kehadiran variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Peneliti kemudian membuat tabel alasan operasional yang memuat unsur-unsur yang berkaitan dengan lingkungan kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai.

		Partisipan	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	73,91
	Perempuan	12	26,09
Usia	20-30 Tahun	5	10,87
	31-40 Tahun	3	6,52
	41-50 Tahun	21	45,65
	50+ Tahun	17	36,96
Pendidikan Terakhir	SMP	0	0
	SMA	26	56,52
	Diploma	3	6,52
	Sarjana	17	36,96
	Pengolah Data Umum	2	4,35

	Pengolah Data Pelayan	10	21,74
	Pengadministrasi Pajak	6	13,04
	Pengelola Pendapatan	10	21,74
Berdasarkan	Pengolah Data	1	2,17
Jabatan	Pengemudi	1	2,17
	Pengolah Data Penagih Pajak	1	2,17
	Pengadministrasi Sarana Dan Prasarana	1	2,17
	Petugas Keamanan	13	2,17

METODE

1. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden maka digunakan rumus korelasi Produk Moment yaitu menurut (Sugiyono, 2005). Teknik korelasinya memakai Pearson Correlation, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2001). Hasil Uji Validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	item	r hitung	r tabel	keterangan
Lingkungan Kerja	Item 1	0.787**	0.288	valid
	Item 2	0.889**	0.288	valid
	Item 3	0.860**	0.288	valid
Etos Kerja	Item 4	0.576**	0.288	valid
	Item 1	0.928**	0.288	valid
	Item 2	0.956**	0.288	valid
Kinerja Karyawan	Item 3	0.919**	0.288	Valid
	Item 1	0.789**	0.288	Valid
	Item 2	0.900**	0.288	Valid

Item 3	0.862**	0.288	Valid
Item 4	0.695**	0.288	valid

Sumber :Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel menunjukkan besarnya nilai r hitung seluruh butir pertanyaan nilainya lebih besar dari r table 0,288. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid dan kuisisioner dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya yaitu regresi linier berganda.

Teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam penelitian ini dengan teknik Cronbach's alpha(Ghozali, 2001). Apabila nilai *Cronbach's CoefficientAlpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's CoefficientAlpha* lebih kecil 0,6, maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Nilai kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,759	0.6	reliabel
Etos Kerja	0.924	0.6	reliabel
Kinerja Karyawan	0.817	0.6	reliabel

Sumber :Data primer diolah, 2023

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alphaseluruh* varaibel penelitian lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali (2001), maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.8. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.507	1.971	Tidak terjadi multikolinieritas
Etos Kerja	0.507	1.971	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program statistik SPSS. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik, seperti ditunjukkan pada Tabel berikut ini ;

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	3.775				
Lingkungan Kerja	0.463	0.460	3.122	0.003	Signifikan
Etos Kerja	0.291	0.323	2.192	0.034	Signifikan
F hitung	23.805				
Sig F	0.000				
R square	0.525				
Variabel Dependent : Kinerja Karyawan					

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 3.775 + 0.463 X_1 + 0,291 X_2$$

1. Konstanta = 3.775

Artinya jika tidak ada variabel lingkungan kerja dan etos kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka kepuasan sebesar 3.775 satuan.

2. $b_1 = 0.463$

Artinya jika Variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.463 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

3. $b_2 = 0.291$

Artinya jika Variabel etos kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.291 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0.003 ($0.003 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar ,034 ($0,034 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan”.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya koefisien determinasi (r^2 square) = 0,525, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 52.5% sisanya sebesar 47.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725a	.525	.503	1.122

Sumber : Data Primer (Diolah, 2023)

DISKUSI

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil didapatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun mental, Kedua aspek ini memiliki kepentingan yang setara dalam konteks organisasi, dan keduanya saling berhubungan. Jika sebuah organisasi hanya menitikberatkan pada salah satu aspek lingkungan kerja, maka situasi kerja yang optimal tidak akan terwujud. Sebuah lingkungan kerja yang tidak optimal dapat menghasilkan peningkatan beban kerja dan waktu yang dibutuhkan, serta tidak mendukung pengembangan sistem kerja yang efisien. Akibatnya, produktivitas dalam organisasi dapat mengalami penurunan. Seperti yang di sampaikan oleh Menurut pandangan Alex Nitisemito (2011), lingkungan kerja mengacu pada segala faktor di sekitar pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Untuk menciptakan suasana kerja yang positif, perlu memperhatikan sejumlah aspek seperti yang dijelaskan oleh (Sondang P. Siagian 2010), termasuk hal-hal seperti bangunan tempat kerja, ketersediaan ruang kerja yang luas, ventilasi yang mendukung pertukaran udara, kehadiran tempat-tempat ibadah, serta ketersediaan sarana transportasi yang nyaman, baik khusus maupun umum, untuk pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap seorang yang bekerja sebagai Pegawai Swasta di UPTD PPRD BAPENDA di Provinsi, Kalimantan Timur yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun memaparkan bahwa lebih menyukai lingkungan kerja yang memiliki fasilitas lengkap seperti teknologi yang memadai untuk dapat membantu efisiensi kerja menjadi lebih praktis dan optimal. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung juga memengaruhi kinerja pegawai untuk lebih nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu yang diarahkan oleh Harjanti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada inspirasi kerja; Lingkungan kerja

berdampak pada Kinerja karyawan; Inspirasi Kerja berdampak pada Kinerja karyawan; dan Inspirasi Kerja terbukti menjadi variabel perantara antara dampak Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Faktor tempat kerja juga mempunyai pengaruh yang baik terhadap produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Bulukumba, menurut penelitian yang dilakukan oleh Andi (2022). Skor rata-rata dari keterangan yang menunjukkan tempat kerja berada di kelas atas akan menentukan hal ini. Setelah itu, penelitian mengungkapkan bahwa tempat kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Rezim Bulukumba berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan ada faktor lain yang turut mempengaruhi gambaran keterwakilan. Menurut penelitian Brenda (2022), meskipun stres di tempat kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja itu sendiri. Namun, jika stres di tempat kerja dan lingkungan kerja dianggap sebagai variabel independen, maka keduanya mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja anggota karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang baik, menurut penelitian. Etos kerja suatu kelompok adalah nilai inti yang mempengaruhi kinerja anggotanya dalam pekerjaan karena hal ini membentuk persepsi mereka tentang kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan—pemenuhan kebutuhan dan keinginan seseorang. Etos merupakan prasyarat utama dalam segala upaya bekerja pada hakikat pekerjaan atau SDM, untuk pelaksanaan situasi ini, baik pada tingkat individu, otoritatif, maupun sosial. Oleh karena itu, adanya sikap kerja keras dalam diri seorang perwakilan akan menimbulkan energi untuk mempertahankan usaha dengan sungguh-sungguh, ada keyakinan bahwa dengan berusaha semaksimal mungkin maka hasil yang akan didapat pasti akan lebih maksimal (Mamminanga, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap seorang yang bekerja sebagai Pegawai Swasta di UPTD PPRD BAPENDA di Provinsi, Kalimantan Timur yang sudah bekerja lebih dari 4 tahun memaparkan bahwa dia bekerja keras untuk tercapainya kepuasan pribadi dalam hal pekerjaan, untuk meningkatkan kinerjanya kepada perusahaan sehingga berdampak positif kepada perusahaan dan kinerja pegawai. Arnu

(2021) menemukan bahwa variabel etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara menguntungkan dan signifikan secara statistik ($r=0,097$, atau 9,7%). Penelitian Wijono (2022) mendukung gagasan bahwa etika kerja adalah satu-satunya komponen yang penting dalam kinerja; semua hal lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa etos kerja seorang karyawan memang mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu, tanpa motivasi sebagai komponen perantara, etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil analisis dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika lingkungan kerja menurun atau tidak bekerja baik dan etos kerja baik maka kinerja pegawai pun menurun begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja bekerja baik dan etos kerja tidak bekerja baik maka kinerja pegawai menurun. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja dan etos kerja sangat erat dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Andi Jusdiana Ahmad, M. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap)*, 3 (1), 288-298.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arnu, I. S. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Kinerja*, 18 (3), 472-482
- Aslia, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1),66–90. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Brenda U. C. Warongan, L. O. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Emba*, 10 (1), 963-972.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*
- Diyah Fitriyani, O. S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8 (1), 24-34.
- Djollong, A. F. (2014). Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantitative Research). *Istiqra' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(1), 86–100. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/istiqra/article/view/224>

Dongoran, M. R. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5 (3), 357-362.

Duwit, F. (2015). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Raja Ampat Propinsi Papua Barat). *Jurnal EMBA*, 3 (4), 130-141.

Ernanda, D., & Sugiyono. (2017). Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive Dan Service Quality Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Volume 6,(10)*, 1–16.

33

<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/338>

Fithria, M. W. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja (Studi pada Karyawan PT. Ciputra Graha Mitra Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur)*. Skripsi: Universitas Brawijaya.

Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1 (1), 23-32.

Hariyanto. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPPD/SAMSAT Klaten*.

Harjanti, A. J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5 (3), 1-8.

L. Lamere, C. K. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7 (2) : 341-349.

Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747.

Mamminanga, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis*, 1 (1), 11-21.

Megawati, & Ampuleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 231–242.

Muhson Danny Setyawan, J. S. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 18 (1), 1-15.

Nasution, G. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 5 (1), 31- 39.

Nurmansyah. (2016). *Perilaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi*. Pekanbaru: UNILAK Pres.

Nursam, N. (2017). Manajemen Kerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2 (2), 167-175. Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>

Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar.

Maker: Jurnal Manajemen, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.103>

Djollong, A. F. (2014). Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantitative Research). *Istiqra' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(1), 86–100. 34

- Ernanda, D., & Sugiyono. (2017). Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive Dan Service Quality Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Volume 6*,(10), 1–16.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nugroho, A. S.e., M. I., Tanoyo, K., & Yudha, T, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53*(9), 1689–1699.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9*(2), 273–281.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibria, 8*(2), 118–128.
- Syarifuddin, Bata Ilyas, jamaluddin, & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review, 1*(2), 51–56.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal EMBA, 1* (1), 1- 15.
- Sari, T. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Setiawan, K. Y. (2016). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja. *Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, 5* (1) : 23-32.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibria, 8*(2), 118–128.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Rajawali Press Kaswan,
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta Dkk,
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (1 st ed). IKAPI.
- Syarifuddin, Bata Ilyas, jamaluddin, & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review, 1*(2), 51–56. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102>
- Watung, H. P. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja 35

Pegawai. *Public Policy*, 1 (1), 289-297.

Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19 (1), 32-40

Wijono, S. M. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan X. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3 (7), 7185-719.

**TURNITIN ARTIKEL
MUHAMMAD HERI
ARDANA_1911102431190.docx**
by Turnitin Indonesia

Submission date: 30-May-2024 12:05AM (UTC-0700)

Submission ID: 2388158822

File name: TURNITIN_ARTIKEL_MUHAMMAD_HERI_ARDANA_1911102431190.docx (49.52K)

Word count: 2762

Character count: 17959

TURNITIN ARTIKEL MUHAMMAD HERI
ARDANA_1911102431190.docx

ORIGINALITY REPORT

26%
SIMILARITY INDEX

25%
INTERNET SOURCES

14%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	portalgaruda.ilkom.unsri.ac.id Internet Source	3%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
3	sundari.staff.gunadarma.ac.id Internet Source	1%
4	Regian Syaeful Hilal, Dyah Titis Kusuma Wardani. "Pengaruh Perkembangan Ekonomi Digital Terhadap Pendapatan Pelaku Usaha UMK di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya", Journal of Macroeconomics and SocialDevelopment, 2023 Publication	1%
5	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	1%
7	journal.uwks.ac.id Internet Source	1%

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama Mahasiswa : Muhammad Heri Ardana
 NIM : 1911102431190
 Program Studi : S1 Manajemen
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	9 / 2023 / 9	Mencari referensi jurnal tugas akhir	
2	14 / 2023 / 9	Penentuan judul tugas akhir dan objek	
3	29 / 2023 / 9	Review jurnal referensi dan menjustakan penulisan Bab 1 mengikuti Pedoman.	
4	26 / 2023 / 10	Bimbingan Bab 1 dan Bab 2, Penentuan Prosedur Penelitian	
	2 / 2023 / 11	Bimbingan Bab 1 dan Bab 2, Perbaiki Latar belakang, pengembangan hipotesis.	
6	9 / 11 2023	Ace proposal skripsi	
7	29 / 11 2023	Revisi proposal	

8	31/11 2023	Konsultasi Kursi Signer	27
9	28/12 2023	Bimbingan BAB III	27
10	8/01 2023	Revisi BAB III dan IV	27

Dosen Pembimbing

(Dr. Vera Anitra, S.E., M.M)
NIND 1104089001

Mengetahui
Sekretaris Program Studi



(Dr. Vera Anitra, S.E., M.M)
NIND 1104089001