

Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri

Shafa Afia Nanda Andya Pranasari^{1*}, Nur Hidayati², Zaenul Muttaqien³

¹⁻³Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jalan Sersan Suharmaji Nomor 38 Kota Kediri

*Korespondensi penulis: shafaafia26@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work ethic, work spirit, and physical work environment on employee performance at the Regional Revenue, Financial, and Asset Management Agency (BPPKAD) of Kediri City. This research employed an associative quantitative method with a descriptive approach. The population consisted of 215 employees, and a purposive sampling technique was used to select 100 respondents. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted through classical assumption tests and multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The results indicate that work ethic, work spirit, and physical work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) value of 0.693 shows that 69.3% of employee performance variation can be explained by the three independent variables. Therefore, improving employee performance at BPPKAD Kediri City can be achieved by strengthening work ethics, increasing work spirit, and creating a comfortable and productive physical work environment.*

Keywords: *Work Ethic, Work Spirit, Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BPPKAD sebanyak 215 orang dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,693 menunjukkan bahwa 69,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di BPPKAD Kota Kediri dapat dicapai melalui penguatan nilai etos kerja, peningkatan semangat kerja, serta penataan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan produktif.

Kata kunci: Etos Kerja, Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam keberhasilan organisasi publik maupun swasta, karena kualitas kinerja pegawai menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintahan, pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis, tetapi juga moral kerja dan tanggung jawab sosial yang tinggi (Hasibuan, 2019). Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja menjadi hal yang esensial dalam mewujudkan pelayanan publik yang profesional dan

Received: Sept 23, 2025; Revised: Sept 28, 2025; Accepted: Oct 06, 2025;

Online Available: Oct 06, 2025; Published: Oct 06, 2025;

* Shafa Afia Nanda Andya Pranasari, shafaafia26@gmail.com

akuntabel. Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik adalah etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik yang mendukung.

Etos kerja menggambarkan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku seseorang dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan dedikasi tinggi (Ginting, 2016). Pegawai dengan etos kerja yang kuat cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Selain itu, semangat kerja menjadi faktor psikologis yang memengaruhi motivasi dan antusiasme individu dalam melaksanakan tugas (Mangkunegara, 2016). Semangat kerja yang tinggi memungkinkan pegawai bekerja secara lebih efektif, efisien, dan konsisten terhadap target yang ditetapkan. Sementara itu, lingkungan kerja fisik juga memainkan peranan penting karena kondisi fisik yang nyaman, pencahayaan memadai, sirkulasi udara baik, serta suasana kerja yang kondusif dapat meminimalkan stres kerja dan meningkatkan konsentrasi pegawai (Sedarmayanti, 2020).

Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri merupakan lembaga publik yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan daerah. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat kendala terkait rendahnya etos kerja dan fluktuasi semangat kerja pegawai, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta kejenuhan akibat beban administrasi yang tinggi. Di sisi lain, meskipun fasilitas kerja fisik tergolong memadai, kebisingan lingkungan kantor yang berada di jalan utama menjadi faktor pengganggu yang berpotensi menurunkan fokus kerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai BPPKAD belum sepenuhnya optimal dan perlu ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada BPPKAD Kota Kediri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks organisasi publik, serta menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, penelitian ini berupaya mengidentifikasi seberapa besar kontribusi setiap variabel terhadap peningkatan kinerja pegawai (Sugiyono, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait hubungan antara etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

pegawai. Penelitian oleh Sumarauw dan Timbuleng (2015) menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara Putra (2020) membuktikan sebaliknya bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga ditemukan pada variabel semangat kerja, di mana Nogololo (2024) menunjukkan pengaruh signifikan, sedangkan Zainuddin dan Darman (2020) menyatakan sebaliknya. Demikian pula, Stanley dan Remiasa (2022) menemukan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, berbeda dengan temuan Siboro dan Syahreza (2016) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan. Inkonsistensi hasil ini menunjukkan adanya research gap yang menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks organisasi publik seperti BPPKAD Kota Kediri.

Selain perbedaan hasil penelitian, terdapat pula kesenjangan kontekstual di mana sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau pendidikan, bukan pada lembaga publik yang memiliki karakteristik birokrasi dan regulasi yang kompleks. Lingkungan kerja di sektor publik sering kali dipengaruhi oleh struktur hierarki, budaya organisasi, serta tekanan administratif yang berbeda dengan sektor swasta (Budiasa, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menempatkan variabel etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik dalam konteks instansi pemerintahan daerah yang memiliki tuntutan akuntabilitas tinggi.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di sektor publik. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori perilaku organisasi dan teori motivasi kerja yang menjelaskan hubungan antara nilai-nilai kerja, semangat, dan kondisi lingkungan terhadap kinerja individu. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan model konseptual baru dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi (Christiani & Rohman, 2024).

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak manajemen BPPKAD Kota Kediri sebagai dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian dapat membantu instansi dalam mengembangkan program penguatan etos kerja melalui pelatihan dan pembinaan nilai profesionalisme, meningkatkan semangat kerja melalui sistem penghargaan dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan produktif. Dengan demikian, hasil

penelitian ini berkontribusi tidak hanya pada pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga pada praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kinerja dan pelayanan publik yang optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan individu yang berorientasi pada kinerja. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi cerminan dari keberhasilan birokrasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap masyarakat (Hasibuan, 2019). Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Faktor-faktor seperti etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik terbukti memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai (Budiasa, 2021). Oleh karena itu, pemahaman terhadap konsep-konsep tersebut menjadi landasan teoritis utama untuk menilai bagaimana perilaku dan kondisi kerja dapat memengaruhi produktivitas serta kualitas hasil kerja.

Etos kerja secara konseptual mengacu pada sistem nilai, sikap, dan pandangan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankan. Menurut Ginting (2016), etos kerja merupakan dorongan internal yang menumbuhkan rasa tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap hasil kerja. Pegawai dengan etos kerja tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang proaktif, berorientasi pada hasil, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Nawawi (2013) menyatakan bahwa indikator etos kerja mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan terhadap peraturan, dan kemampuan bekerja sama. Nilai-nilai ini menjadi pedoman moral yang membentuk perilaku kerja produktif. Dalam konteks organisasi publik, etos kerja juga terkait dengan integritas dan akuntabilitas dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Teori yang relevan dengan etos kerja adalah Work Ethic Theory yang menekankan bahwa kerja bukan hanya kewajiban ekonomi, tetapi juga memiliki makna moral dan sosial. Teori ini menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menganggap pekerjaan sebagai bagian dari panggilan hidup dan pengabdian (Putri & Juniarti, 2021). Hal tersebut berimplikasi pada meningkatnya komitmen dan performa individu di tempat kerja. Dalam konteks pemerintahan, etos kerja yang kuat dapat memperkuat budaya pelayanan publik yang profesional dan transparan (Christiani

& Rohman, 2024). Oleh karena itu, etos kerja dapat dipahami sebagai fondasi moral dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi publik.

Selain etos kerja, semangat kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Semangat kerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat energi, motivasi, dan antusiasme seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Mangkunegara, 2016). Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan tingkat kehadiran yang baik, kepuasan terhadap pekerjaan, serta kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab. Teori motivasi kerja dari Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berperan penting dalam menumbuhkan semangat kerja (Herzberg, 1966, sebagaimana dikutip dalam Enny, 2019). Dengan demikian, semangat kerja dapat dianggap sebagai cerminan dari kepuasan psikologis yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Semangat kerja yang tinggi juga dapat memperkuat hubungan sosial antarpegawai dalam organisasi. Menurut Abidin et al. (2023), semangat kerja yang baik menciptakan suasana kerja harmonis dan meningkatkan kohesi tim, sehingga pegawai mampu mencapai target organisasi dengan lebih efektif. Dalam organisasi publik seperti BPPKAD, semangat kerja memiliki dimensi sosial karena berkaitan dengan tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat. Pegawai dengan semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap perubahan organisasi, lebih adaptif terhadap kebijakan baru, serta berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan institusi.

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai melalui kondisi ruang kerja dan fasilitas pendukung. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja fisik meliputi elemen seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna ruangan, dan keamanan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman membantu meningkatkan konsentrasi, mengurangi stres, serta memperbaiki kualitas kerja pegawai. Sebaliknya, kondisi fisik yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan kelelahan psikologis (Panjaitan, 2018). Dalam konteks pemerintahan, penataan ruang kerja yang baik dan fasilitas yang memadai menjadi indikator penting dalam menciptakan efisiensi kerja dan meningkatkan kepuasan pegawai.

Teori lingkungan kerja yang relevan adalah Environmental Psychology Theory, yang menjelaskan bahwa kondisi fisik tempat kerja memiliki pengaruh langsung

terhadap perilaku dan kinerja individu. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga memperkuat interaksi sosial dan kerja sama tim (Stanley & Remiasa, 2022). Dalam organisasi publik, pengaturan tata ruang yang ergonomis dan pencahayaan yang cukup dapat menciptakan suasana kerja positif, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi tingkat absensi dan turnover pegawai (Siboro & Syahreza, 2016). Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan aspek fisik sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Budiasa (2021) menambahkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi publik, kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja kuantitatif, tetapi juga dari kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif, transparan, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Christiani dan Rohman (2024) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini diperkuat oleh Putra (2020) yang membuktikan bahwa peningkatan etos kerja berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Sumarauw dan Timbuleng (2015) menunjukkan hasil berbeda, di mana etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh etos kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, budaya kerja, dan karakteristik individu.

Beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa semangat kerja berkontribusi penting terhadap peningkatan kinerja. Husna (2023) menemukan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Sementara itu, Nogololo (2024) membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Namun, Zainuddin dan Darman (2020) menunjukkan hasil berbeda dengan menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Inkonsistensi ini

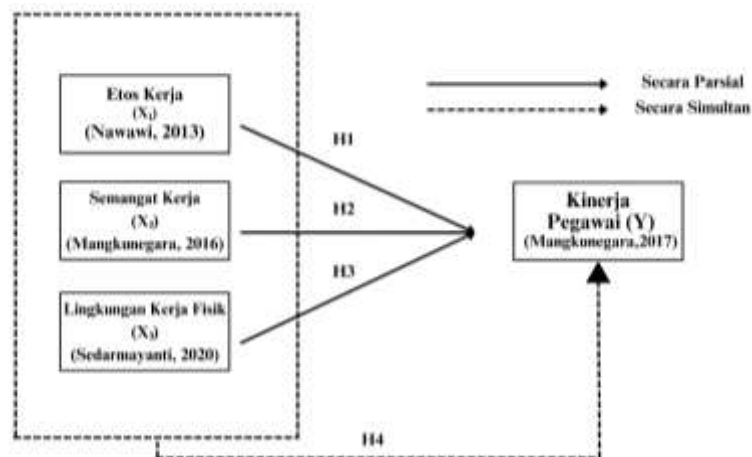
menunjukkan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti sistem insentif, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Penelitian mengenai lingkungan kerja fisik juga memperlihatkan hasil yang bervariasi. Rahmita dan Rizali (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik berdampak positif terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah, sedangkan Stanley dan Remiasa (2022) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dapat diperkuat melalui kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi. Sebaliknya, penelitian oleh Siboro dan Syahreza (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa penting untuk mengkaji kembali peran lingkungan kerja fisik dalam organisasi publik, terutama dalam konteks birokrasi daerah yang memiliki karakteristik kerja administratif.

Dengan demikian, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik merupakan tiga variabel penting yang secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang perlu diuji kembali dalam konteks instansi pemerintah daerah. Penelitian ini berupaya memberikan kontribusi teoretis dengan menguji hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Kota Kediri, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Kerangka Teoritik

Untuk memperjelas konsep penelitian, maka peneliti membuat kerangka teoritik sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka teoritik

Hipotesis Penelitian :

- H1 : Diduga etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri.
- H2 : Diduga semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri.
- H3 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri.
- H4 : Diduga etos kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antarvariabel secara statistik (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hipotesis mengenai pengaruh etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. Penelitian asosiatif digunakan untuk menjelaskan sejauh mana ketiga variabel independen tersebut berkontribusi terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BPPKAD Kota Kediri yang berjumlah 215 orang, terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non-PNS. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden adalah pegawai PNS yang aktif bekerja minimal dua tahun di instansi tersebut agar memiliki pemahaman yang memadai terhadap kondisi kerja (Sugiyono, 2022). Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju,” untuk

mengukur tingkat persepsi responden terhadap variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Kuesioner disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel yang diadopsi dari penelitian sebelumnya dan telah disesuaikan dengan konteks organisasi publik. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan analisis Corrected Item-Total Correlation dan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal data (Ghozali, 2021). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan tahapan meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, dilakukan pula uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan uji koefisien determinasi (R^2 test) guna mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama antarvariabel penelitian. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan secara deskriptif dan dikaitkan dengan teori serta temuan empiris untuk memastikan validitas kesimpulan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada seluruh item pernyataan dari variabel etos kerja, semangat kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi variabel berkisar dari 0,826 hingga 0,914 dimana keseluruhan nilai signifikansi tersebut $> 0,05$. Pada uji realibilitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel, dengan nilai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Pada variabel etos kerja (X_1) sebesar 0,949 variabel semangat kerja (X_2) sebesar 0,912 dan variabel lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar 0,889 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,936.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogrov-SmirnovTest

Variabel	Asymp.Sig. (2-Tailed)	Ketentuan	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	0,200	Berada di atas nilai signifikansi 0,05	Normal
Semangat Kerja (X_2)			Normal
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)			Normal
Kinerja Pegawai (Y)			Normal

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*, diketahui bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan nilai sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Etos Kerja(X_1)	0,780	1.282
Semangat Kerja (X_2)	0,744	1.344
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,672	1.488

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas, diketahui bahwa model regresi tidak terjadi multikorelasi karena nilai toleransi semua variabel X dan Y lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser. Syarat dari Uji Glejser adalah jika nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$, maka tidak ada indikasi heterokedastisitas, sedangkan jika nilai probablitas $\text{sig} < 0,05$, maka ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	0,638	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas
Semangat Kerja (X_2)	0,264	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,572	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa variabel etos kerja (X_1), semangat kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) memiliki nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$, Disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Liniearitas SPSS

Variabel	Sig	Ketentuan	Keputusan
Etos Kerja (X_1)	0,060		<i>Linear</i>
Semangat Kerja (X_2)	0,171	Nilai Sig > 0,05	<i>Linear</i>
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,080		<i>Linear</i>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji liniearitas, disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel melebihi ketentuan > 0,05. Maka keseluruhan data pada penelitian ini terdapat linearitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)
----------	--------------------------

1	Konstanta	1.936
	Etos Kerja	0.263
	Semangat Kerja	0.400
	Lingkungan Kerja Fisik	0.296

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel pada uji regresi linier berganda diatas, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut: $Y = 1,936 + 0,263 + 0,400 + 0,296 + e$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, dapat dijelaskan dari arti koefisien regresi pada setiap masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 1,936 menunjukkan nilai *konstan*, dimana jika nilai variabel independen (variabel etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik) sama dengan nol, maka variabel dependen (variabel kinerja pegawai) sebesar 4,796. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya variabel etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik yang kondusif maka akan meningkatkan dalam kinerja pegawai sebesar 1,936.
2. Koefisien $b_1X_1 = 0,263$, menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti apabila variabel etos kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,263 %.
3. Koefisien $b_2X_2 = 0,400$, menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti apabila variabel semangat kerja

ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,400 %.

4. Koefisien $b_3X_3 = 0,296$, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti apabila variabel lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,296 %.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Sig.t	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	0.000	H1: Diterima
Semangat Kerja (X_2)	0.000	H2: Diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0.001	H3: Diterima

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil dari uji t atau uji parsial antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut :

1. H1 : Diduga etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD). Berdasarkan pada tabel 6 diketahui bahwa nilai sig.t dari variabel etos kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ketika etos kerja seorang pegawai tinggi akan mampu mendorong dan menciptakan hasil yang terbaik dalam setiap tugas yang dilakukan.
2. H2 : Diduga semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD). Berdasarkan pada tabel 6 diketahui bahwa sig.t variabel semangat kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, semangat kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
3. H3 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD). Berdasarkan pada tabel 6 diketahui bahwa nilai sig.t variabel lingkungan kerja fisik sebesar $0.001 < 0,05$ sehingga H3 diterima, artinya lingkungan kerja fisik yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan pegawai akan mampu mendorong peningkatan kinerja.

Uji F (Simultan)**Tabel 7.** Hasil Uji F (Simultan)

F	Hasil Sig.	Keterangan
72.395	0.000	H4: Diterima

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, (2025)

4. H4 : Diduga etos kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD). Berdasarkan pada tabel 7, diketahui bahwa nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, artinya ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisiensi Determinan (R^2)**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R Square
0.693

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 diatas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,693 atau 69,3% yang artinya variabel etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 69,3% terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri.

Pembahasan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang memiliki kesadaran moral dan tanggung jawab kerja tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan disiplin. Temuan ini sejalan dengan penelitian Christiani dan Rohman (2024) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini juga konsisten dengan temuan Putra (2020), yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Yayasan Jissho Medan. Artinya, nilai-nilai kerja seperti tanggung jawab, loyalitas, dan dedikasi merupakan elemen penting dalam membangun kinerja optimal

di sektor publik.

Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Sumarauw dan Timbuleng (2015) yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh konteks organisasi dan budaya kerja yang berbeda. Pada sektor publik seperti BPPKAD, nilai etos kerja sering dikaitkan dengan norma pelayanan publik dan akuntabilitas birokrasi. Sementara dalam konteks sektor swasta, motivasi kinerja cenderung lebih didorong oleh insentif ekonomi dan kompetisi antarindividu. Oleh karena itu, pengaruh etos kerja terhadap kinerja dapat bersifat kontekstual dan bergantung pada sistem nilai organisasi serta kepemimpinan yang mengaturnya (Hasibuan, 2019).

Selanjutnya, variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pegawai dengan semangat kerja tinggi menunjukkan tingkat antusiasme, kedisiplinan, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil ini mendukung teori motivasi Herzberg yang menjelaskan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor motivator seperti penghargaan, tanggung jawab, dan peluang berkembang (Herzberg, 1966, dalam Enny, 2019). Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Husna (2023) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Begitu pula penelitian Nogololo (2024) yang menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor psikologis penting dalam membentuk perilaku produktif pegawai di sektor publik. Ketika pegawai memiliki motivasi intrinsik tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada hasil kerja. Namun, hasil ini tidak konsisten dengan temuan Zainuddin dan Darman (2020) yang menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas semangat kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan sistem insentif yang berbeda antarorganisasi. Dalam konteks BPPKAD, semangat kerja pegawai mungkin lebih ditentukan oleh nilai pelayanan publik dan tanggung jawab sosial daripada oleh faktor ekonomi semata.

Kemudian, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, semakin tinggi

kinerja yang dihasilkan. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta kebersihan ruang kerja memberikan kenyamanan dan mendukung konsentrasi pegawai. Hasil ini mendukung teori Environmental Psychology yang menyatakan bahwa kondisi fisik ruang kerja memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku dan produktivitas individu (Stanley & Remiasa, 2022). Penelitian Rahmita dan Rizali (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah.

Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kenyamanan fisik memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang teratur, aman, dan ergonomis mampu meningkatkan motivasi dan menurunkan tingkat stres (Sedarmayanti, 2020). Sebaliknya, lingkungan kerja yang bising atau kurang nyaman dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Siboro dan Syahreza (2016) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil Stanley dan Remiasa (2022), yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menjadi signifikan ketika dimediasi oleh kreativitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor mediasi seperti inovasi dan kolaborasi dapat memperkuat hubungan antara kondisi kerja fisik dan kinerja individu.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai di lingkungan BPPKAD Kota Kediri. Secara teoritis, hubungan simultan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara faktor internal (etos dan semangat kerja) dan faktor eksternal (lingkungan kerja fisik). Hal ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya sinergi antara aspek psikologis individu dan kondisi lingkungan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif (Mangkunegara, 2017).

Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat temuan Christiani dan Rohman (2024) serta Rahmita dan Rizali (2024), yang menyatakan bahwa kombinasi antara etos kerja, motivasi, dan kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja di BPPKAD sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga

mencakup pembentukan budaya kerja yang positif dan penataan ruang kerja yang nyaman. Peningkatan keseimbangan antara faktor internal dan eksternal akan menciptakan sistem kerja yang produktif, berorientasi pada hasil, dan berkelanjutan.

Dari sudut pandang teoretis, hasil penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat teori motivasi Herzberg dan teori perilaku organisasi yang menekankan interaksi antara nilai kerja, semangat kerja, dan kondisi fisik lingkungan (Budiasa, 2021). Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi pengelola instansi pemerintah daerah untuk memperhatikan keseimbangan antara penguatan nilai etos kerja, peningkatan motivasi pegawai, serta perbaikan lingkungan kerja. Melalui pelatihan etika profesi, penyediaan insentif berbasis kinerja, dan perbaikan fasilitas kerja, BPPKAD dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan publiknya secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kualitas nilai-nilai kerja, semangat internal, serta kondisi fisik lingkungan kerja yang mendukung.

Etos kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menandakan bahwa pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, dan komitmen tinggi terhadap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil ini menegaskan bahwa dimensi moral dan profesionalisme kerja menjadi landasan penting dalam birokrasi publik. Selain itu, semangat kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dorongan psikologis dan motivasi intrinsik dapat menumbuhkan keinginan untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Sementara itu, lingkungan kerja fisik yang nyaman, tertata, dan aman juga

terbukti meningkatkan konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian target organisasi.

Secara simultan, etos kerja, semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik menjelaskan 69,3% variasi kinerja pegawai BPPKAD Kota Kediri. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif harus memperhatikan keseimbangan antara faktor internal dan eksternal pegawai. Penelitian ini juga memperkuat teori motivasi Herzberg dan teori perilaku organisasi yang menekankan bahwa kinerja optimal tercapai melalui kombinasi antara nilai kerja, semangat kerja, serta lingkungan yang mendukung produktivitas. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik serta memberikan bukti empiris mengenai pentingnya pembinaan etos kerja, penguatan semangat kerja, dan penataan lingkungan kerja bagi peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa rekomendasi praktis yang dapat dijadikan dasar bagi pengambil kebijakan di lingkungan BPPKAD Kota Kediri. Pertama, pihak manajemen perlu memperkuat etos kerja pegawai melalui program pembinaan nilai-nilai integritas, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan etika profesi, mentoring kepemimpinan, serta pengembangan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan publik. Kedua, peningkatan semangat kerja pegawai perlu diupayakan melalui pemberian penghargaan berbasis kinerja, sistem promosi yang adil, serta penetapan target kerja yang realistis dan terukur. Pengelolaan motivasi secara berkelanjutan akan menciptakan lingkungan psikologis yang positif dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi.

Ketiga, perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja fisik perlu menjadi perhatian utama, seperti peningkatan kualitas pencahayaan, ventilasi udara, kebersihan ruang kerja, serta pengendalian kebisingan di sekitar kantor. Lingkungan yang nyaman tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengurangi kelelahan kerja dan stres. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap sarana dan prasarana kerja untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan pegawai dan perkembangan teknologi kerja.

Dari sisi akademis, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau moderasi agar pemahaman terhadap determinan kinerja pegawai menjadi lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga dapat memperluas populasi pada instansi publik lain di tingkat provinsi atau nasional agar hasilnya lebih generalizable. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya menjadi bahan kajian ilmiah, tetapi juga berfungsi sebagai rujukan strategis dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai sektor publik secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, M. I., Ambarwati, D., & Muttaqien, Z. (2023). Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Pawyatan Daha 1. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 251–258.*
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Christiani, B. P., & Rohman, W. (2024). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 1(3), 106–118.*
<https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i3.148>
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. (2016). *Etos kerja: Panduan menjadi karyawan cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Husna, N. (2023). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 142–146.*
<https://doi.org/10.47233/jemb.v1i2.605>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Nogololo, M. (2024). Pengaruh etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sikka. *Jurnal Akuntansi Universitas Nusa Nipa*, 3, 348–362.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.*
- Putra, R. (2020). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Jissho Medan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 4(2), 127.*
- Putri, D. G., & Juniarti, A. T. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 6(11), 951–952.*
- Rahmita, & Rizali, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. *Jurnal STIA Tabalong*, 7(1), 689–700.*
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Siboro, J. K., & Syahreza, D. S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 834–843.*
<https://doi.org/10.24114/plans.v11i1.9598>
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi. *Agora*, 10(1), 121–131.*
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 1051–1060.*

Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh semangat kerja, gaya kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Cabang Majene. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 3(1), 42–53.