

Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Kabupaten Kebumen

FEBI PRIA PINANDITA

S1 Manajemen, UNIVERSITAS PUTRA BANGSA

Febipria14@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dengan jumlah 60 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada BPKPD kabupaten kebumen. Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada BPKPD kabupaten kebumen. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada BPKPD kabupaten kebumen. Pengujian dalam uji f menunjukkan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah

Kata Kunci: lingkungan kerja, etos kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment, work ethic, and job satisfaction on the performance of civil servants at the Regional Finance and Revenue Management Agency. The sampling technique used is a saturated sample, which is taking a sample as a whole or all members of the population are used as samples. Respondents in this study were civil servants with a total of 60 employees. This study uses descriptive and statistical analysis methods to test validity, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination. The test in the t test shows that the environment has an effect on employee performance at the BPKPD Kebumen Regency. Work ethic has an effect on employee performance at BPKPD Kebumen Regency. Job satisfaction has no effect on employee performance at BPKPD Kebumen Regency. The test in the f test shows that the work environment, work ethic, job satisfaction together affect the performance of civil servants in financial management agencies and regional income

Keywords: *work environment, work ethic, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Setiap pemerintahan pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber

daya yang digunakan untuk menjadi penggerak guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM), maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Menurut Afrianti (2011) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Kabupaten Kebumen

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan organisasi.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kebumen adalah badan yang mengurus dan mengelola keuangan daerah di kabupaten Kebumen. Dalam kegiatannya, BPKPD dibagi menjadi 6 bidang dan 1 sekretariat. Terdapat 90 pegawai negeri sipil yang terbagi atas sekretariat, bidang ANGGARAN, bidang PERBEND, bidang PBMD, bidang PEPD, bidang PPPD, dan bidang AP. Banyaknya pegawai negeri sipil yang ada di BPKPD mengharuskan badan tersebut membagi tugas agar kegiatan kantor tetap berjalan dengan baik.

Kelangsungan hidup pemerintahan tergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan karena pegawai merupakan unsur terpenting dalam pencapaian tujuan pemerintahan Menurut Hasibuan (2005:65) kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan". Menurut Mathis dan Jackson (2001:78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai, yaitu kuantitas *input*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Mangkunegara (2010:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya."

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang pertama adalah lingkungan kerja. Menurut sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai negeri sipil yang bekerja di BPKPD sudah baik dan mengalami peningkatan kinerja karena adanya lingkungan kerja yang baik. Dalam pengadaannya, kondisi lingkungan yang nyaman serta ruangan yang memiliki fasilitas seperti: meja, lemari, AC, komputer, serta alat

penunjang kerja bagi pegawai di BPKPD mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua yaitu etos kerja. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut sinamo (2011:42) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, komitmen yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja intergral.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai negeri sipil di BPKPD sudah baik dibuktikan dari semangat kerja setiap pegawai yang mematuhi nilai-nilai yang berlaku di kantor yang bekerja sama dalam membina organisasi yang baik dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Kebumen Nomor 129 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang ketiga yaitu kepuasan kerja. Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasannya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Martoyo (2007) kepuasan kerja dimaksudkan keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari kantor atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai negeri sipil yang bekerja di BPKPD sudah baik karena pegawai negeri sipil merasa puas dengan diberikan lingkungan kerja yang layak bagi pegawai negeri sipil dalam menunjang pekerjaan mereka. Pegawai negeri sipil selalu mendapat penilaian baik dari atasan. maka dari itu pegawai negeri sipil kinerja pegawai negeri sipil di BPKPD mengalami peningkatan dan pemimpin juga memberikan ruang bagi para pegawai negeri sipil yang ingin berargumentasi dalam memajukan BPKPD.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

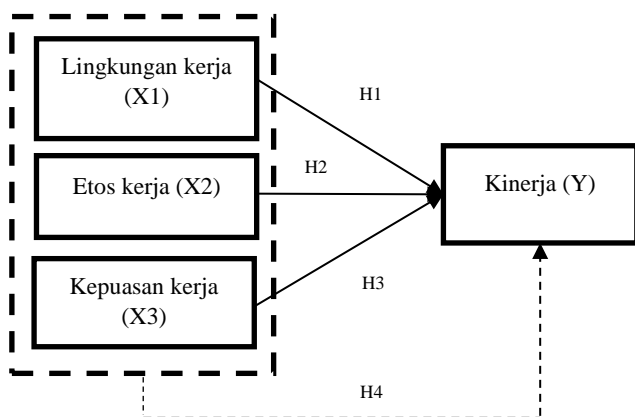
1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah

Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Kabupaten Kebumen

- dikabupaten kebumen?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah dikabupaten kebumen?
 3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah dikabupaten kebumen?
 4. Apakah lingkungan kerja, etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah dikabupaten kebumen?

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Kabupaten Kebumen”**.

METODE



Secara etimologi, hipotesis berasal dari dua kata hypo yang berarti “kurang dari” dan thesis yang berarti pendapat. Jadi, hipotesis merupakan suatu pendapat atau kesimpulan yang belum final, yang harus diuji kebenarannya (Djarwanto, 1994:13). Hipotesis dalam penelitian ini yang akan diuji yaitu:

- H1 = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan keuangan dan Pendapatan Daerah di Kabupaten Kebumen.
- H2 = Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan keuangan dan Pendapatan Daerah di Kabupaten Kebumen.
- H3 = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan keuangan dan Pendapatan Daerah di Kabupaten Kebumen.

H4 = Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan keuangan dan Pendapatan Daerah di Kabupaten Kebumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 90 orang dengan jumlah responden usia 25-40 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 25,5%, responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 42 orang atau sebesar 46,6%, dan responden dengan usia > 50 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 27,9%. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang atau sebesar 53%, responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang atau sebesar 47%. Responden dengan frekuensi lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 25 responden atau sebesar 27%, lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 56 responden atau sebesar 63% dan lama bekerja >20 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 10%. Responden dengan frekuensi pendidikan adalah dari SMA/SMK Sederajat sebanyak 43 responden atau sebesar 47,8%, pendidikan D3 sebanyak 1 responden atau 1,1%, S1 sebanyak 44 responden atau sebesar 48,9% dan S2 sebanyak 2 responden atau 2,2%.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga variabel lingkungan kerja, etos kerja, kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

variabel	r_{kritis}	Cronbach's alpha	keterangan
Lingkungan kerja	0,60	0,783	reliabel
Etos kerja	0,60	0,675	reliabel
Kepuasan kerja	0,60	0,699	reliabel
kinerja	0,60	0,630	reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

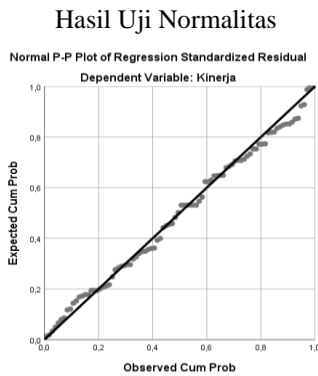
Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keempat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh dari responden telah mampu menyatakan kondisi dilapangan sebenarnya. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Kabupaten Kebumen

Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah,2022

Berdasarkan gambar menunjukan bahwa hasil uji normalitas terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ²		
Collinearity statistics		
model	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Lingkungan kerja	,909	1,100
Etos kerja	,759	1,317
Kepuasan kerja	,731	1,368

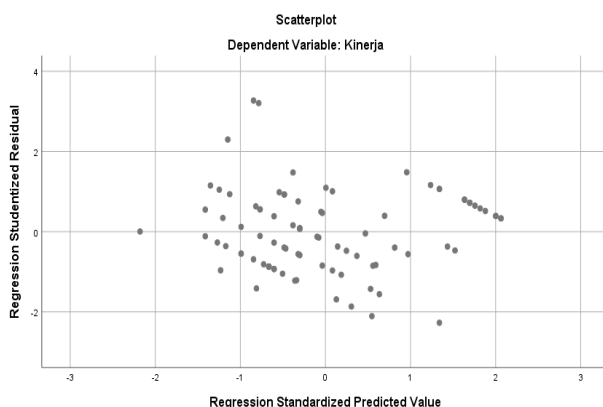
a. Dependent variabel: kinerja

Sumber: Data primer diolah,2022

Berdasarkan tabel bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa model regresi struktural tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah,2022

Berdasarkan gambar menunjukan bahwa nilai uji heteroskedastisitas pada struktural terjadi pada titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 serta tidak membentuk suatu pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukan terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

model	Coefficients ²				
	Unstandardized coefficients	Std. eror	Beta	t	Sig.
1 (constan)	6,737	1,767		3,813	,000
Lingkungan kerja	,094	,096	,078	,984	,328
Etos kerja	,436	,069	,547	6,316	,000
Kepuasan kerja	,277	,106	,232	2,624	,010

a. Dependent variabel: kinerja

Sumber : Data primer diolah,2022

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS 25 for windows maka diketahui hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,737 + 0,094 X_1 + 0,436 X_2 + 0,277 X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = 6,737

Menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja maka variabel kinerja mempunyai nilai 6,737.

b1=0,094

Koefisien regresi artinya variabel lingkungan kerja X1 berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel lingkungan kerja X1 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,094. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja.

b2=0,436

Koefisien regresi artinya variabel etos kerja X2 berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel etos kerja X2 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,436. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel etos kerja dengan kinerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja.

b3=0,277

Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Kabupaten Kebumen

Koefisien regresi antinya variabel kepuasan kerja X3 berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel kepuasan kerja X3 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,277. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Hasil Uji Parsial T

Coefficients²					
model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. error	Beta	T	Sig.
1 (constan)	6,737	1,767		3,813	,000
Lingkungan kerja	,094	,096	,078	,984	,328
Etos kerja	,436	,069	,547	6,316	,000
Kepuasan kerja	,277	,106	,232	2,624	,010

a. Dependent variabel: kinerja

Sumber: Data primer diolah,2022

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
Hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $0,984 < 1,66277$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,328 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- b. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja
Hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $6,316 > 1,66277$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 diterima. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
Hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,624 > 1,67252$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Uji Simultan (F)

Hasil uji simultan F

ANOVA ^a						
model		Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	210,422	3	70,141	29,877	,000 ^b
	Residual	201,900	86	2,348		
	Total	412,322	89			

a. Dependent variabel: kinerja

b. Predictors: (constant), kepuasan kerja, etos kerja, lingkungan kerja

Sumber: Miniriset diolah,2022

Berdasarkan tabel diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2,77 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan f_{hitung} sebesar 29,877 lebih besar dari f_{tabel} 2,71, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada kantor BPKPD.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model summary ^b				
model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,493	1,532

a. Predictors: (constant), kepuasan kerja, etos kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber: Data primer diolah,2022

Berdasarkan tabel, dapat dianalisis bahwa R square sebesar 0,510 sedangkan adjusted R Square sebesar 0,493. Hal tersebut berarti 0,493 atau 49,3% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel X yaitu lingkungan kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 50,7% dijelaskan faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai lingkungan kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan daerah kabupaten kebumen. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerjanya, lingkungannya

Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Kabupaten Kebumen

nyaman, terhindar dari suara bising serta pencahayaan yang cukup akan meningkatkan efektifitas kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah kabupaten kebumen. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi semangat kerja para pegawai akan meningkat juga kualitas sumberdaya manusianya juga akan meningkatkan kinerja pegawai
3. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah kabupaten kebumen. Hal tersebut berarti bahwa variabel kepuasan tidak mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai di BPKPD

Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang bekerja pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah di kabupaten kebumen. Hal tersebut ditunjukkan meningkatnya kinerja pegawai karena faktor lingkungan yang mendukung kinerja pegawai di kantor BPKPD.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja di kantor badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah kabupaten kebumen. Hal tersebut ditunjukkan dengan tingginya semangat kerja serta tanggungjawab yang kuat. Maka dari hasil penelitian tersebut etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BPKPD.
3. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil uji t kurang dari t_{tabel} . Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Implikasi Teoritis

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, etos kerja, dan kepuuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja, stress kerja dan kompensasi.
2. Untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan agar dapat menguji pada tempat kerja lainnya seperti rumah sakit dan perusahaan manufaktur.

Daftar Pustaka

Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi, 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V. Jakarta; Penerbit PT.Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, Moh. 2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty

Bbins, P. Stephen. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima.

Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. T. Hani. 1992. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Liberti.

Harsono. & Santoso . 2010. Perencanaan Kepegawaian. Penerbit Fokus Media, Bandung.

Harsuko, Riniwati. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang. UB Press.

Hasibuan Malayu S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.

Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama

Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , BPFE, Yogyakarta.

Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.

Moenir, A S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.

Nursalam, 2008, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*". Edisi 2, Salemba Medika, Jakarta.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Kabupaten Kebumen

- Peraturan Bupati Kebumen Nomor 129 Tahun 2021
Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas
Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan
Keuangan Dan Pendapatan Daerah.
- Robbins, Stephen P. dan Mary M. Coulter, 2007,
Manajemen, Edisi Kedelapan, Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Perilaku Organisasi, Konsep
Kontroversi dan Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*
Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephens. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:
Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan
Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*.
Jakarta : Prenada Media Group.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Penerbit
Institut Dharma Mahardika, Jakarta.
- Sofjan Assauri. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*.
Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyandi , Herman. (2008). *Manajemen sumber daya
manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang.(2015). *Manajemen dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia*. Penerbit Center for
Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia
(Cetakan Ketujuh)*. Penerbit Kencana Prenada
Media Group, Jakarta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tika, H. Moh.P. 2006. *Budaya Organisasi dan
Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.
Bumi Aksara
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali
Pers.
- Wulandari, Eka Desy. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja
dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta*. Skripsi.
Yogyakarta: FE Universitas Negeri Yogyakarta.