

DOI: <https://doi.org/10.70285/pqztd686>

Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Anisa Nuraini^{1*}, N. Lilis Suryani²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}
asinanuraini65@gmail.com¹, dosen00437@unpam.ac.id²

Received 5 Juli 2025 | Revised 25 Juli 2025 | Accepted 31 Juli 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi sebanyak 63 pegawai dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = -0,228 + 0,450X_1 + 0,556X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,940 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Nilai determinasi sebesar 0,883, artinya Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 88,3%, sisanya 11,7% dipengaruhi faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ atau $(225,681 > 3,150)$. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Etos Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of Work Ethic and Physical Work Environment on Employee Performance at the National Unity and Political Agency of Bogor Regency. This research employed a descriptive method with a quantitative approach. The sampling technique, in which the entire population of 63 employees was used as respondents. Data were collected through observation and questionnaires, and subsequently analyzed using SPSS version 25. The regression analysis resulted in the equation $Y = -0,228 + 0,450X_1 + 0,556X_2$. The correlation coefficient value of 0,940 indicates a very strong relationship between Work Ethic and Physical Work Environment on Employee Performance. The coefficient of determination was 0,883, meaning that Work Ethic and Physical Work Environment simultaneously influence employee performance by 88,3%, while the remaining 11,7% is influenced by other factors. The hypothesis test showed that $F_{table} > F_{count}$ ($225,681 > 3,150$). Thus H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. This means that simultaneously, Work Ethic and Physical Work Environment have a positive and significant effect on employee performance at the National Unity and Political Agency of Bogor Regency.

Keywords: Work Ethic; Physical Work Environment; Employee Performance



PENDAHULUAN

Dalam era persaingan yang semakin ketat seperti sekarang, Sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting bagi perkembangan dan keberhasilan setiap lembaga. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, lembaga akan sulit untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh pengelolaan SDM yang tepat, termasuk pembinaan etos kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung. Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor, penilaian kinerja tahun 2022-2024 menunjukkan adanya peningkatan namun belum mencapai target. Permasalahan lain yang ditemukan antara lain kurangnya disiplin, minimnya inisiatif, keterbatasan komunikasi, dan rendahnya konsistensi dalam penyelesaian tugas. Sejumlah penelitian sebelumnya, Aulia Regita Firdausyi & Kasmari, 2022; I Kadek Swandiana & Gde Indra Surya Diputra, 2024; Daud Gunawan & Ulfi Pristiana, 2025 menunjukkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung pentingnya pengkajian faktor ini di Bakesbangpol Kabupaten Bogor.

Selain itu etos kerja, lingkungan kerja fisik juga berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Hasil observasi di Bakesbangpol Kabupaten Bogor menunjukkan masih adanya kendala seperti pencahayaan yang kurang, temperatur ruangan yang panas, dan sirkulasi udara yang belum optimal. Kondisi ini dapat menurunkan kenyamanan dan fokus kerja pegawai. Mengingat pentingnya kedua faktor tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Bakesbangpol Kabupaten Bogor, sehingga dapat menjadi dasar bagi perbaikan manajemen SDM dan peningkatan kinerja lembaga. Penelitian ini dilakukan menggunakan teori kinerja menurut Afandi 2018, teori etos kerja menurut Priansa 2018, dan teori lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti 2018.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan sebanyak 63 pegawai. Adapun sampel yang digunakan penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada, yaitu sebanyak 63 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau disebut dengan *nonprobability sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pernyataan sesuai dengan indikator etos kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai. Teknik analisis data yang dilakukan menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen (validitas, reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), teknik analisis kuantitatif, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Regresi Linear Sederhana

Melakukan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, yang akan di uji adalah etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dibawah ini adalah tabel hasil uji regresi linear sederhana:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,555	2,569		,216	,830
Etos Kerja (X1)	,974	,061	,900	16,104	,000



Berdasarkan hasil uji tabel 1 diatas, terdapat persamaan regresi yang diperoleh, sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 0,555 + 0,974X_1$$

Dari persamaan tersebut, peneliti lakukan interpretasi, nilai konstanta diperoleh sebesar 0,555, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika etos kerja bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah 0,555. Koefisien regresi positif diperoleh nilai sebesar 0,974 yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,760	2,121		1,772	,081
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,920	,051	,917	18,009	,000

Berdasarkan hasil uji tabel 2 diatas, terdapat persamaan regresi yang diperoleh, sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 3,760 + 0,920X_2$$

Dari persamaan tersebut, peneliti lakukan interpretasi, nilai konstanta diperoleh sebesar 3,760, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah 3,760. Koefisien regresi positif diperoleh nilai sebesar 0,920 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Dibawah ini adalah tabel hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-,228	2,037		-112	,911
Etos Kerja (X1)	,450	,098	,415	4,578	,000
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,556	,091	,555	6,113	,000

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada tabel 3 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -\alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,228 + 0,450X_1 + 0,556X_2$$

Dari persamaan tersebut, peneliti lakukan interpretasi, nilai konstanta sebesar -0,228 berarti apabila nilai variabel X1 dan X2 sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawainya tetap sebesar -0,228. Koefisien regresi X1 memiliki nilai 0,450 dan positif, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 berarti Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Semakin besar nilai X1 maka semakin meningkat kinerjanya. Koefisien regresi X2 memiliki nilai 0,556 dan positif, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Semakin besar nilai X2 maka semakin meningkat kinerjanya.

Uji Koefisien Korelasi



Pengujian ini untuk melihat seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Syarat pengambilan keputusan penelitian ini menggunakan table :

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 0,555 + 0,974X_1.$$

Dari persamaan tersebut, peneliti lakukan interpretasi, nilai konstanta diperoleh sebesar 0,555, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika etos kerja bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah 0,555. Koefisien regresi positif diperoleh nilai sebesar 0,974 yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
2 (Constant)	3,760	2,121		1,772	,081
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,920	,051	,917	18,009	,000

Berdasarkan hasil uji tabel 2 diatas, terdapat persamaan regresi yang diperoleh, sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 3,760 + 0,920X_2$$

Dari persamaan tersebut, peneliti lakukan interpretasi, nilai konstanta diperoleh sebesar 3,760, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah 3,760. Koefisien regresi positif diperoleh nilai sebesar 0,920 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Dibawah ini adalah tabel hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
2 (Constant)	-,228	2,037		-112	,911
Etos Kerja (X1)	,450	,098	,415	4,578	,000
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,556	,091	,555	6,113	,000

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada tabel 3 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -\alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,228 + 0,450X_1 + 0,556X_2$$

Dari persamaan tersebut, peneliti lakukan interpretasi, nilai konstanta sebesar -0,228 berarti apabila nilai variabel X1 dan X2 sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawainya tetap sebesar -0,228. Koefisien regresi X1 memiliki nilai 0,450 dan positif, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 berarti Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Semakin besar nilai X1 maka semakin meningkat kinerjanya. Koefisien regresi X2 memiliki nilai 0,556 dan positif, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Semakin besar nilai X2 maka semakin meningkat kinerjanya.



Uji Koefisien Korelasi

Pengujian ini untuk melihat seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Syarat pengambilan keputusan penelitian ini menggunakan tabel

pedoman interpretasi koefisien Korelasi menurut Sugiyono (2023: 248). Dibawah ini adalah tabel hasil uji koefisien korelasi:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Nilai Korelasi (R)	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1 Terhadap Y	0,900	0,000	Sangat Kuat
X2 Terhadap Y	0,917	0,000	Sangat Kuat
X1 dan X2 Terhadap Y	0,940	0,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil uji tabel 4 diatas, diperoleh nilai korelasi secara parsial Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,900 dengan nilai signifikansi 0,000. Kemudian, nilai korelasi secara parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,917 dengan nilai signifikansi 0,000. Terakhir, secara simultan nilai korelasi etos kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,940 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai-nilai tersebut masuk ke dalam kategori tingkat hubungan sangat kuat dengan interval koefisien 0,80-1,000.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan besarnya nilai koefisien determinasi (Kd) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) Menurut Ghozali (2018: 97). Dibawah ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai Determinasi (R ²)	Sisa
X1 Terhadap Y	0,810	19,0%
X2 Terhadap Y	0,842	15,8%
X1 dan X2 Terhadap Y	0,883	11,7%

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 diatas, diperoleh nilai R Square etos kerja secara parsial sebesar 0,810. Artinya, sebesar 81,0% pengaruh yang diberikan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Sisanya, yaitu 19,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian, diperoleh nilai R Square lingkungan kerja fisik secara parsial sebesar 0,842. Artinya, sebesar 84,2% pengaruh yang diberikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Sisanya, yaitu 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Terakhir, diperoleh nilai R Square etos kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan sebesar 0,883. Artinya, etos kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh sebesar 88,3% terhadap kinerja pegawai. Sisanya, yaitu 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu etos kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dibawah ini adalah tabel hasil uji T:

Tabel 6. Hasil Uji T Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,555	2,569		,216	,830
Etos Kerja (X1)	,974	,061	,900	16,104	,000

Hasil Uji t pada tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 16,104 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel yang digunakan sebesar 1,671,



dapat disimpulkan nilai t hitung 16,104 > t tabel 1,671 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel Etos Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 7. Hasil Uji T Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,760	2,121			1,772	,081
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,920	,051	,917		18,009	,000

Hasil Uji t pada tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 18,009 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel yang digunakan sebesar 1,671, dapat disimpulkan nilai t hitung 18,009 > t tabel 1,671 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. Dibawah ini adalah tabel hasil uji F:

Tabel 8. Hasil Uji F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1810,419	2	905,210	225,681	,000 ^b
Residual	240,660	60	4,011		
Total	2051,079	62			

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 8 diatas, diperoleh nilai f hitung sebesar 225,681 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai f tabel yang digunakan sebesar 3,150, dapat disimpulkan nilai f hitung 225,681 > f tabel 3,150 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

. Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 0,555 + 0,974X1$, yang artinya setiap peningkatan etos kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,900 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel termasuk dalam kategori sangat kuat dengan interval koefisien 0,80-1,000. Sementara itu, nilai R Square sebesar 81,0% menunjukkan bahwa variabel etos kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai, dan sisanya 19,0% dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Uji t juga memperkuat dalam temuan ini, di mana nilai thitung > ttabel atau 16,104 > 1,671 dan nilai p value < sig. atau 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Christiani Br Pintubatu dan Rohman Wilian (2024) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi”.



Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut: penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,219 yang menunjukkan arah pengaruh positif, serta nilai p value sebesar $0,049 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $1,967 > 1,96$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 3,760 + 0,920X_2$, yang artinya setiap peningkatan lingkungan kerja fisik akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,917 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel termasuk dalam kategori sangat kuat dengan interval koefisien 0,80-1,000. Sementara itu, nilai R Square sebesar 84,2% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan kinerja pegawai, dan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Uji t juga memperkuat dalam temuan ini, di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $18,009 > 1,671$ dan nilai p value $< sig.$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Vina Septiani, Emelia Rahmadany Putri Gami, Julianto Hutasuhut, & Burhanuddin ButarButar (2024) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Verbal, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut: Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,452 > 1,663$, serta nilai p value $< sig.$ atau $0,001 < 0,05$.

Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji regresi berganda yang menghasilkan persamaan $Y = -0,228 + 0,450X_1 + 0,556X_2 - 0,112$. Nilai konstanta sebesar -0,228 artinya jika etos kerja dan lingkungan kerja fisik tidak diperhatikan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai cenderung rendah. Tetapi, karena nilai konstanta ini tidak signifikan ($sig. 0,911 > 0,05$), maka konstanta ini tidak terlalu berpengaruh secara statistik. Koefisien regresi X1 dan X2 berpengaruh secara positif dan signifikan, yang berarti peningkatan pada etos kerja dan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai. Secara bersama-sama, hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y sangat kuat, dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,940 dengan interval koefisien 0,80-1,000. Nilai R Square yang tinggi sebesar 0,883 berarti 88,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Uji F didapat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $225,681 > 3,150$ dan nilai p value $< sig.$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Daud Gunawan dan Ulfi Pristiana (2025) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut: Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag)

Kabupaten Gresik. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung $>$ f tabel atau $12,858 > 2,80$, serta nilai p value $<$ sig. atau $0,000 < 0,05$.

SIMPULAN

Setelah dilakukan serangkaian analisis data dan pengujian hipotesis berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dapat disampaikan kesimpulan mengenai variabel Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bogor sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 0,555 + 0,974X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,900 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, sementara nilai R Square menunjukkan sebesar 81,0%. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Etos Kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 3,760 + 0,920X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,917 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, sementara nilai R Square menunjukkan sebesar 84,2%. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja Fisik (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi berganda yang menghasilkan persamaan regresi $Y = -0,228 + 0,450X1 + 0,556X2$. Meskipun nilai konstanta sebesar -0,228 tidak signifikan secara statistik (sig. 0,911 $>$ 0,05), etos kerja dan lingkungan kerja fisik tetap menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik etos kerja dan lingkungan kerja fisik, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,940 menunjukkan hubungan antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong sangat kuat. Sementara, nilai R Square sebesar 88,3%. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

PENGHARGAAN

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang telah memberikan izin dan kesempatan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, serta arahan yang sangat berharga. Rasa hormat dan terima kasih yang mendalam peneliti sampaikan kepada kedua orang tua dan kakak atas doa, dukungan, dan kasih sayangnya. Tidak lupa, peneliti juga berterima kasih kepada kerabat, sahabat, serta teman-teman yang selalu memberikan motivasi dan semangat hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Amirudin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Qiara Media.
- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam, 4(1), 40-56.
- Anang Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. (2024). *Sejarah berdirinya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Indonesia*. Diakses 28 Oktober 2024, dari <https://bakesbangpol.bogorkab.go.id/view/sejarah-berdirinya-badan-kesatuanbangsa-dan-politik/>
- Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. (2025). *Fasilitas Pelayanan Online Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bogor*. Diakses 30 Mei 2025, dari <https://bakesbangppol-bogorkab.web.app/>
- Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. (2025). *Struktur Organisasi*. Diakses 13 Mei 2025, dari <https://bakesbangpol.bogorkab.go.id/struktur-organisasi-3/>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan*. Jurnal Arastirma, 2(2), 286.
- Daulay, L. A., & Savitri, S. I. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN PADANG LAWAS SUMATERA UTARA*. Journal of Research and Publication Innovation, 2(1), 560-567.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
- Erni, dan Kurniawan. (2017). *Pengantar Manajemen*, edisi 1. Jakarta: Kencana.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang)*. Jurnal Mirai Management, 7(1), 307-318.
- Fitriani, D., & Purnomo, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Tangerang*. Jurnal Konsisten, 1(3), 189-200.
- Ghozali. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, D., & Pristiana, U. (2025). *Pengaruh Komunikasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan (DISKOPERINDAG) Kabupaten Gresik*. TOMAN: Jurnal Topik Manajemen, 2(1), 235-256.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadek, Ni Suryani dan Foeh, John. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra Publishing House, Bandung.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia cabang pemuda jakarta timur*.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 172-184.



- Pintubatu, C. B., & Wilian, R. (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.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: cv. ALFABETA.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas)*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang*. *Among Makarti*, 11(1).
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiani, V., Gami, E. R. P., Hutasuhut, J., & ButarButar, B. (2024). *Pengaruh Komunikasi Verbal, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 2861-2874.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: Sebuah studi pustaka*. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599-5609.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, R. P., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). *PENGARUH ETOS, KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISPERINDAG KABUPATEN NGANJUK*. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 2, 867-876.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi*. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127-138.
- Supomo, R. d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Swandiana, I. K., & Diputra, G. I. S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tembuku Kabupaten Bangli*. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(11), 2274-2281.
- Tora, E., Modding, B., & Selong, A. (2023). *Pengaruh Etos Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BULOG Surabaya*. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 186-195.

