

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja pada PNS UPTD Puskesmas Puring

Windi Rahayu¹, Siti Nur Azizah²

Universitas Putra Bangsa^{1,2}

windirahayu2024@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia terhadap etos kerja pada PNS UPTD Puskesmas Puring. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert dan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 23.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja, motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, hubungan antar manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik; motivasi instrinsik; hubungan antar manusia; etos kerja

Abstract

This study aims to analyze the effects of physical work environments, intrinsic motivation, and interpersonal relationships on the work ethic of civil servants at UPTD Puskesmas Puring. Data was collected using a Likert scale questionnaire with a total of 46 respondents. The sampling technique used in this study was saturation sampling. Hypotheses were tested using multiple regression analysis techniques, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with SPSS for Windows version 23.00. The results of this study indicate that the physical work environment does not significantly influence work ethic on its own, while intrinsic motivation and interpersonal relationships do have a significant impact on work ethic when considered individually. Simultaneously, the physical work environment, intrinsic motivation, and interpersonal relationships significantly influence work ethic.

Keywords: physical work environment; intrinsic motivation; interpersonal relationships; work ethic

Pendahuluan

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar masyarakat. Setiap negara baik negara maju dan berkembang mengakui bahwa tingkat kesehatan menunjukkan tingkat kesejahteraan suatu bangsa, karena tingkat kesehatan memiliki keterkaitan dengan tingkat kemiskinan. Salah satu wujud komitmen pemerintah terhadap pelayanan kesehatan masyarakat adalah dengan dibentuknya puskesmas sebagai pelayanan publik dibidang kesehatan. Sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan masyarakat, maka puskesmas mempunyai tanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang menjadi ujung tombak suatu keberhasilan sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Pelayanan yang efektif, kenyamanan masyarakat atau pasien yang berkunjung menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan puskesmas. Oleh karena itu Puskesmas secara teknis dan fungsional merupakan unit pelayanan kesehatan tingkat pertama yang harus dibina oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota.

Puskesmas merupakan organisasi yang berada di bawah Dinas Kesehatan yang dipimpin oleh seorang kepala dan dibantu oleh tim mutu sebagai pengendali kegiatan. Puskesmas melayani masyarakat tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki semangat yang tinggi, tanggung jawab secara maksimal untuk masyarakat, perilaku tersebut dikenal sebagai etos kerja, yaitu nilai yang didasarkan pada kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan (Sutrisno, 2016:105).

Etos kerja perlu dimiliki oleh setiap individu atau pegawai agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib, dan lancar. Dengan mempunyai etos kerja pegawai bisa bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Ginting (2016:7) etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja dapat dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini serta diwujudkan melalui tekanan dan perilaku konkret di dunia kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu kebiasaan yang menyangkut perilaku kerja, umumnya dibangun atas dasar nilai-nilai tertentu yang dianut dan diyakini oleh seseorang secara khas dalam perilaku bekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi etos kerja yaitu lingkungan kerja fisik, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan F. Kaburito, *et al* (2020) dan Mulyani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar pegawai baik, maka pegawai bisa bekerja dengan optimal tanpa adanya gangguan yang membuat pegawai merasa tidak nyaman. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan pegawai tidak bisa fokus dengan pekerjaannya dan produktivitas organisasi akan berkurang.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pegawai. Dengan kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pegawai mudah stress, sulit berkonsentrasi sehingga dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada proses kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang diduga mempengaruhi etos kerja adalah motivasi. Penelitian yang dilakukan Mulyadi, *et al* (2022) dan Fitriana (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Motivasi merupakan suatu perilaku yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Pratiwi (2019) motivasi intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Motivasi dari diri sendiri sangat berpengaruh dan berperan penting terhadap pegawai.

Selain lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik, faktor lain yang diduga mempengaruhi etos kerja yaitu hubungan antar manusia. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Boby *et al* (2019) dan Yuliani (2017). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka harus bisa menjaga hubungan baik antar satu individu dengan yang lainnya dalam

organisasi dengan tujuan pegawai satu sama lain dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan program kerja organisasi. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Eka, *et al* (2014) hubungan antar manusia adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja Pada PNS UPTD Puskesmas Puring".

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Etos Kerja

Menurut Sutrisno (2016:105) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan. Adapun indikator etos kerja menurut Sinamo (2005), diantaranya:

- a. Kerja adalah panggilan
- b. Kerja adalah aktualisasi
- c. Kerja adalah ibadah
- d. Kerja adalah pelayanan
- e. Kerja adalah amanah

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014:57) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:27) antara lain:

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Penerangan atau cahaya
- c. Sirkulasi udara
- d. Tata warna
- e. Temperatur
- f. Dekorasi

Motivasi Intrinsik

Menurut Suwatno (2011:175) motivasi intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Herzberg dalam (diah ayu, 2019) indikator motivasi intrinsik antara lain:

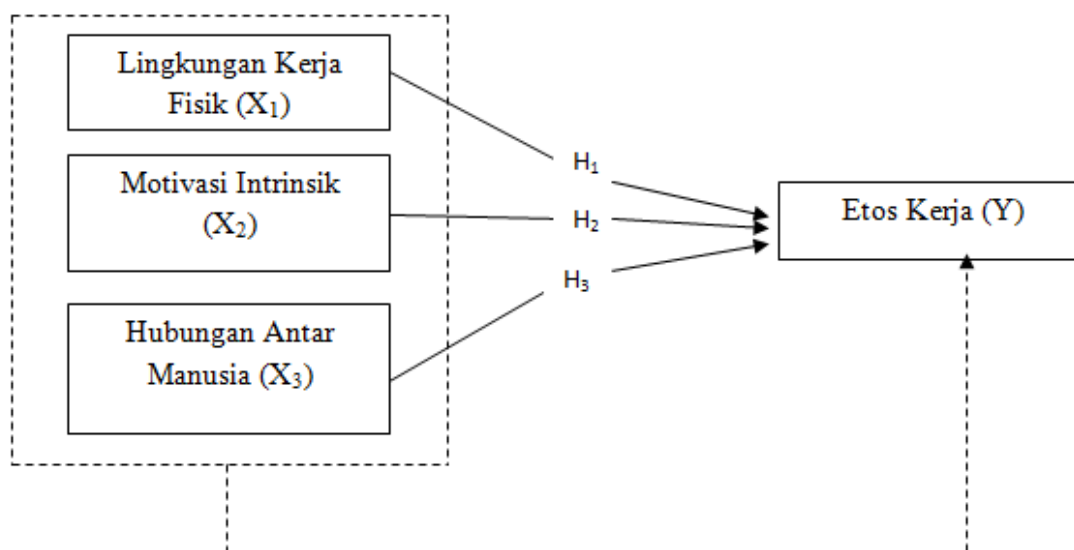
- a. Prestasi
- b. Pengakuan dan penghargaan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Peluang untuk berkembang

Hubungan Antar Manusia

Menurut Eka, et al (2014) hubungan antar manusia merupakan komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama. Adapun indikator hubungan antar manusia menurut Anong (2009) antara lain:

- a. Sikap toleransi
- b. Mampu menerima teguran
- c. Sikap bersahabat
- d. Kejujuran dalam bekerja
- e. Menjalin hubungan yang baik
- f. Mampu bekerja sama

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada UPTD Puskesmas Puring. Populasi penelitian ini adalah 46 PNS UPTD Puskesmas Puring. Penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah PNS UPTD Puskesmas Puring yang berjumlah 46 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R^2). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dititipkan kepada Kepala Kepegawaian UPTD Puskesmas Puring serta menggunakan skala Likert.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan dapat dilihat bahwa dari 46 kuesioner yang dibagikan kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 46 kuesioner (100%). Kuesioner kembali dengan keadaan baik sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan untuk analisis adalah 46 responden.

Uji Kelayakan Model

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Hubungan Antar Manusia (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Etos Kerja (Y), dengan menggunakan SPSS for windows version 25.0 didapat model regresi seperti pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,062	1,202		,051	,959
Lingkungan Kerja Fisik	,054	,044	,063	1,218	,230
Morivasi Intrinsik	,335	,086	,350	3,901	,000
Hubungan Antar Manusia	,502	,071	,636	7,112	,000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$= 0,062 + 0,054X_1 + 0,335X_2 + 0,502X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,062 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1), motivasi intrinsik (X2), dan hubungan antar manusia (X3) sama dengan nol, maka nilai etos kerja pegawai sebesar 0,062.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,054 artinya jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka etos kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,054 jika variabel lain dianggap tetap.
- Nilai koefisien regresi motivasi intrinsik (X2) sebesar 0,3335 artinya jika motivasi intrinsik mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka etos kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,335 jika variabel lain dianggap tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel hubungan antar manusia (X3) sebesar 0,502 artinya jika hubungan antar manusia mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka etos kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,502 jika variabel lain dianggap tetap.

Dari hasil di atas pengaruh yang paling dominan yaitu variabel hubungan antar manusia dengan nilai 0,502, berikutnya variabel motivasi intrinsik dengan nilai 0,335, berikutnya variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai 0,054.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Kontribusi variabel variabel lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia terhadap etos kerja. Berikut ini hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,892	,885	,65748

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia

b. Dependent Variable: etos kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,885 artinya kontribusi variabel lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia terhadap etos kerja pada PNS di UPTD Puskesmas Puring sebesar 88,5% sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji F pada penelitian dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,301	3	50,100	115,896	,000 ^b
	Residual	18,156	42	,432		
	Total	168,457	45			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 3 ANOVA dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $115,896 > 2,827$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi uji kelayakan model.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh untuk mengetahui uji t sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1,218	2,01808	0,230
Motivasi Intrinsik(X2)	3,901	2,01808	0,000
Hubungan Antar Manusia(X3)	7,112	2,01808	0,000

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) ditolak. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) diterima. Dan variabel hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Puring. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $1,218 < t_{tabel}$ sebesar $2,01808$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan

kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Puring ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Puring karena nilai thitung $<$ ttabel artinya seperti apapun kondisi lingkungan kerja fisik di UPTD Puskesmas Puring tidak akan mempengaruhi etos kerja yang dimiliki oleh pegawai. Kondisi ini disebabkan karena etos kerja berasal dari jiwa yang dimiliki oleh pegawai sedangkan lingkungan berasal dari luar.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, terbukti bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Puring. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar $3,901 >$ ttabel sebesar $2,01808$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja pegawai pada PNS UPTD Puskesmas Puring diterima. Pegawai mempunyai dorongan dari diri sendiri untuk berprestasi dan bekerja serta kondisi tersebut diimbangi dengan peningkatan etos kerja. Artinya, dengan memiliki dorongan dalam diri pegawai untuk berprestasi dalam bekerja akan berdampak pada etos kerja.

Pengaruh Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, terbukti bahwa hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Puring. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar $7,112 >$ ttabel sebesar $2,01808$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada PNS UPTD Puskesmas Puring diterima. Hubungan antar manusia pada penelitian ini merupakan faktor terkuat yang mempengaruhi etos kerja pegawai pada PNS UPTD Puskesmas Puring. Hal ini berarti semakin baik hubungan yang dimiliki oleh pegawai pada UPTD Puskesmas Puring maka semakin baik pula etos kerja yang dihasilkan.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1.) Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap etos kerja PNS UPTD Puskesmas Puring; 2.) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif

dan signifikan terhadap etos kerja PNS UPTD Puskesmas Puring; 3.) Hubungan Antar Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja PNS UPTD Puskesmas Puring.

Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi etos kerja pada PNS UPTD Puskesmas Puring, penelitian ini hanya terbatas pada faktor lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan pegawai UPTD Puskesmas Puring dengan populasi dan sampel pegawai UPTD Puskesmas Puring kriteria PNS.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dibahas diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1). Diharapkan bagi PNS di UPTD Puskesmas Puring mempertahankan hubungannya dengan sesama pegawai dengan cara mengadakan kegiatan di luar pekerjaan seperti *outbond* bersama minimal 3 bulan sekali untuk membangun kebersamaan dan kekeluargaan antar pegawai, sesama pegawai saling memberikan bantuan dengan tidak memandang senior maupun junior sehingga bisa meningkatkan kontribusi yang maksimal, dan saling bersikap jujur serta saling mendukung sesama pegawai. 2). Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi etos kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1, 27-36.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmaya, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kondisi Lingkungan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(1).
- Atalia, K. (2019). Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan UPT Laboratorium Kesehatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas ABC.
- Daniyaturrizkiyah, D. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis Dini Daniyaturrizkiyah ABSTRAK. *Din. J. Ilm. Ilmu Adm. Negara*, 17-30.

- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-9, Kencana, Jakarta.
- Fitriana, D. A. (2019). *pengaruh religiusitas dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan bri syariah kc madiun* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbuan S. P. (2003). *Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbuan SP, Malayu.2010. *Manajemen SUMBER Daya Manusia* .Jakarta:PT.Bumi Aksara
- Kaburito, F., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Muliyani, S. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1(1), 31-38.
- Mulyady, A., Frendika, R., & Shakti, F. (2022, January). Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Instrinsik terhadap Etos Kerja. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 555-563).
- 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.
- Permana, A. B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asia Forestama Raya Pekanbaru. *Unpublish Thesis*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

- Simamora, H. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rsud Doloksanggul.
- Sinamo, Jansen. 2005. Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses. Bogor : Grafika Mardi Yuana.
- Sinamo, Jansen. 2011. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Darma Mahardika. Sugiarto., et al. (2006). Metode Statistika: Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.