

Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galatta Lestarindo Sungai Lansek

Aziza Bella Ferari¹, Juarsa Badri²
^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”
E-mail: azizabella8081@gmail.com¹, badri@akbpstie.ac.id²

Abstract. *This study aims to examine the effect of work ethic, organizational culture and work environment on employee performance at PT Galatta lestarindo Sungai Lansek. This type of research is quantitative, where the research process emphasizes objective measurement of results using statistical analysis. The population in this study were all employees of 81 people. The sampling technique used is total sampling where total sampling is a sampling technique when all members of the population are sampled, while the number of samples is 81 people obtained from all employees. The type of data used in this research is quantitative and qualitative data. While the data sources are primary and secondary data sources. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. by using test instrument test, (validity test and reliability test), classic assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test) then multiple linear regression and hypothesis testing with the help of the SPSS application. Where multiple linear regression produces $Y = 10,714 + 0.175 (X1) + 0.298 (X2) + 0.332 (X3)$ and the first hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($2.048 > 1.99085$) with a significantly smaller value of the alpha value ($0.044 < 0.05$). This shows that H1 is accepted, which means that work ethic has a positive effect on employee performance. And the second hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($3.041 > 1.99085$) with a significantly smaller value than the alpha value ($0.003 < 0.05$). This shows that H2 is accepted, which means that organizational culture has a positive effect on employee performance. And the third hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($2.480 > 1.99085$) with a significantly smaller value than the alpha value ($0.015 < 0.05$). The results of the study show that work ethic has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Ethics, Organizational Culture, Work Environment and Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Galatta lestarindo sungai lansek. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana proses penelitian menekankan pada pengukuran hasil yang objektif dengan menggunakan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 81 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling dimana total sampling merupakan Teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, adapun jumlah sampel adalah sebanyak 81 orang yang didapat dari seluruh anggota karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan sumber datanya adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik

pengumpulan data menggunakan observasi, kuisisioner dan studi pustaka. dengan menggunakan pengujian uji instrument, (uji validitas dan uji reliabilitas), uji analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) kemudian regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS. Dimana regresi linear berganda menghasilkan $Y = 10.714 + 0.175 (X1) + 0.298 (X2) + 0.332 (X3)$ dan uji hipotesis pertama menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,048 > 1,99085$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,044 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima yang artinya etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,041 > 1,99085$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,003 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,480 > 1,99085$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,015 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Etos Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka untuk memenangkan persaingan. Baik itu perusahaan kecil ataupun perusahaan yang besar yang ada di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan tentunya perusahaan harus memiliki kelebihan dalam bersaing, untuk mempersiapkan sumber daya manusia itu tidak hanya kita lihat dari segi kuantitasnya karena dengan tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu adalah jaminan hasil yang baik dan efisien.

Sebagai langkah awal agar mendapatkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas yaitu dengan cara menarik dan memilih tenaga kerja mana yang sesuai dengan kriteria atau standar personalia dari perusahaan. Standar ini merupakan langkah minimal yang harus dipenuhi agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, disamping itu langkah untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap perilaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Oleh karena itu, suatu organisasi diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam mengelola organisasinya, terutama sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan dari perusahaan yang sejenis ataupun perusahaan lainnya secara global. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja didalam perusahaan.

Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan di suatu perusahaan PT Galatta Lestarindo sungai lansek mempekerjakan karyawan yang memiliki kualitas yang sesuai dengan kriteria kinerja karyawan diperusahaannya, Berikut data karyawan di PT Galatta Lestarindo Sungai Lansek.

Tabel .1
Jumlah Karyawan Bagian Devisi
Beserta Pendidikannya Pada PT Gallata Lestarindo Sungai Lansek 2022

No	Nama Divisi	Jumlah Orang	Pendidikan		
			SMA	SMK	S1
1	Pengawas Produksi	3	-	-	3
2	Timbangan	4	-	-	4
3	Laboratorium	4	-	-	4
4	Logistik	6	1	2	3
5	Operator panel	8	1	3	4
6	Operator forklift	8	1	2	5
7	Operator Loader	4	-	3	1
8	Operator Excavator	2	-	-	2
9	Perawatan	4	-	3	1
10	Bengkel	8	1	5	2
11	Bubut	2	1	-	1
12	Listrik	6	-	2	4
13	Administrasi	3	-	-	3
14	Pengawas gudang	3	-	1	2
15	Mekanik alat berat	2	-	-	2
16	Kebersihan	5	3	2	-
17	Satpam	6	3	3	-
18	Genset	3	1	1	1
Total		81	12	27	42

Sumber: PT. Gallata Lestarindo

Pada uraian diatas jelas terlihat bahwa Total keseluruhan berjumlah 81 orang dengan pendidikan karyawan rata-rata tamatan S1,dengan tamatan SMA 12 orang, SMK 27 orang dan tamatan S1 42 orang. Tingkat pendidikan juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena sudah ahli dibidangnya masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Kasmir.2016:182). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah antara lain kompensasi yang diterima, kedisiplinan, motivasi, beban kerja, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan lain-lain (Robbins dan Judge,2017:54). Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Supriyanto dan Machfud, 2010). Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya kinerja karyawan bagian produksi PT. Galatta Lestarindo Sungai Lansek pada tabel 2 berikut :

Tabel .2
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Bagian Produksi PT. Galatta Lestarindo

No	Indikator	Tahun				
		2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai target	10,00	14,72	14,23	9,00	10,23
2	Pemenuhan terhadap standar Praktik Manufaktur yang baik	15,00	9,50	9,00	15,00	8,00
3	Jumlah Produk yang dihasilkan	36,25	39,20	34,16	36,21	32,16
4	Kesesuaian proses produksi dengan SOP	9,00	9,12	9,00	9,00	9,00
5	Jumlah laporan produksi yang tepat waktu	9,00	10,45	10,00	14,00	9,00
Total		79,25	82,99	88,69	76,39	68,39

Sumber : Data internal bagian produksi PT.Galatta Lestarindo

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan persentase penilaian kinerja karyawan bagian produksi di tahun 2017-2021 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung menurun. Jumlah produksi yang dihasilkan dari tahun 2017 sebesar 36,25%, lalu di di tahun 2018 terjadi peningkatan sebesar 39,20%, namun di tahun 2019 jumlah produksi kembali menurun sebesar 34,16%, dan kembali naik pada tahun 2020 sebesar 36,21%, sedangkan pada tahun 2021 jumlah produksi menurun cukup banyak menjadi 32,16%. Menurut Manria Zoni selaku kepala divisi Produksi di PT. Galatta Lestarindo perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan bagian produksi per tahunnya adalah Sangat Baik 90,00, Baik 80,00-89,99, Cukup 70,00-79,99, Kurang 60,00- 69,99. Di tahun 2017 hasil penilaian kinerja produksi sebesar 79,25% dalam kategori Cukup, kemudian di tahun 2018-2019 meningkat menjadi 82,99%- 88,69% dalam kategori Baik, tetapi terjadi penurunan di tahun 2020 menjadi 76,39% dalam kategori Cukup dan di tahun 2021 semakin menurun dari standar yang ditetapkan menjadi 68,39% dalam kategori Kurang.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95). (Hasibuan, 2011:94) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan etos kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Darodjat (2016:75-77), Etos kerja berarti keyakinan serta semangat yang tinggi dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas sehingga hasil akhir dari apa yang dikerjakan bisa menghasilkan sesuatu yang maksimal.”

Menurut Ginting (2016:7) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja,yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini,dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret didunia kerja. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu bentuk dorongan atau keyakinan diri seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan semangat tinggi guna mencapai hasil yang maksimal.

Selain etos kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Robbins (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi. Menurut Melville Herskowitz dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota – anggota organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota. (Kusdi, 2011).

Lingkungan kerja karyawan juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik. (Sedarmayanti, 2010).

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Etos Kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, sumber daya manusia perlu diperhatikan agar dapat bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai tujuan Perusahaan dan memberikan kontribusi positif bagi Perusahaan.

Dengan diterapkannya Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja di PT Galatta Lestarindo Sungai Lansek Perusahaan dipaksa untuk bersaing agar dapat bertahan dari persaingan yang semakin sengit dan ketat terutama di sektor Industri. PT Galatta Lestarindo Sungai Lansek merupakan Salah satu organisasi yang menghasilkan produk industri berupa pupuk dolomit. Dolomit merupakan salah satu bahan galian

industri golongan C, yang dapat digunakan untuk berbagai macam bahan baku pupuk, baik sebagai bahan utama maupun sebagai bahan pendukung.

Dari tahun ke tahun PT Galatta Lestarindo sungai lansek berusaha untuk mampu memenuhi kebutuhan pasar dengan permintaan yang tinggi. Berikut data hasil produksi dolomit dari tahun 2017-2021.

Tabel .3
Data Hasil Produksi Dolomit
PT. Galatta Lestarindo Sungai Lansek

Tahun	Total Produksi (Kg)	Jumlah Karyawan
2017	29.370.350	81
2018	37.498.350	81
2019	39.878.350	81
2020	32.878.350	81
2021	20.229.950	81

Sumber : PT Galatta Lestarindo Sungai Lansek

Tabel 3 diatas menggambarkan hasil produksi dolomit PT Galatta Lestarindo Sungai Lansek berbeda setiap tahunnya dan mengalami peningkatan secara drastis ditahun 2019, Peningkatan ini terjadi karena naiknya permintaan pasar sehingga perusahaan mampu meningkatkan hasil produksi dalam jumlah yang besar, ditahun 2021 hasil produksi mengalami penurunan yang jauh berbeda dengan tahun lainnya itu dikarenakan permintaan pasar yang turun sehingga total produksi juga terkena imbasnya..

Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja juga sangat mempengaruhi hasil produksi karena budaya organisasi dapat mempengaruhi cara seseorang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program kerja sedangkan dengan adanya Etos Kerja mampu membangkitkan semangat dalam bekerja, jika seseorang semangat dalam bekerja maka hasil kinerjanya akan baik dan Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dipasaran

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Octarina (2013), dan Tampubolon (2007) mengungkapkan bahwa dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel penting dalam memprediksi kinerja karyawan. Pada karyawan di PT Galatta Lestarindo sungai lansek etos kerja merupakan variabel penting dalam memahami kinerja karyawan. Dimana organisasi sangat membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi.

Ratri (2013) mengemukakan pendapat dan menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja, sebagai masukan dari penulis ada baiknya perusahaan memperhatikan lagi etos kerja yang ada pada agar kinerja yang dihasilkan lebih bagus dan dapat meningkatkan kerja sehingga hasilnya dapat membuat kinerja lebih bagus

H1: Diduga etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang kuat dapat membantu mempelajari karyawan juga beradaptasi dengan lingkungan mereka yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini telah didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Rika dan Nirwana (2017), Edward dan Wulandari (2017), serta penelitian Aryana dan Winoto (2017), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki efek yang signifikan. Pada kinerja karyawan.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisan (2021) serta Sularmi dan Apriyanti (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Anggy Henly Kumajas (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan sedangkan penelitian hasil novika damayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal,

sehat, aman, dan nyaman. Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat dan menyenangkan bagi karyawan sangatlah penting karena sangat berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Siagian & Khair, (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga beberapa penelitian lain yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Elizar & Tanjung, 2018); (Farisi & Fani, 2019) dan (Yusnandar, 2019).

H3: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dikatakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, di dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh Karyawan pada PT galatta lestarindo sungai lansek.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan sebagian dari populasi, segala yang dipelajari dari suatu sampel maka kesimpulannya dapat berlaku untuk populasi, oleh karenanya suatu sampel yang diambil untuk penelitian harus benar-benar representatif (mewakili). Maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data kuantitatif merupakan bentuk data yang berbentuk angka atau data yang diangka kan (Sugiyono, 2017). Data yang termasuk kuantitatif dalam penelitian ini ialah jumlah karyawan pada PT galatta lestarindo sungai lansek yang berjumlah 81 orang.

Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan di perusahaan itu. Sedangkan Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, lapangan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dan masalah dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2017). Sedangkan Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar dapat dijawabnya (Sugiyono, 2017). Adapun kuesioner yang disebar dalam penelitian adalah kepada seluruh karyawan pada PT galatta lestarindo sungai lansek.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah suatu item pertanyaan di dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian secara valid atau tidak (Sugiyono, 2017). Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai dari *corrected Item-Total Correlation* > 0,300. Jika korelasi lebih besar dari 0,300 maka pernyataan yang dibuat dikategorikan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah pengukuran pada beberapa item dalam keadaan konsisten atau tetap jika dilakukan pengukuran yaitu sebanyak dua bahkan lebih pada alat ukur yang sama (Sugiyono, 2017). Indikator yang terdapat dalam uji reliabilitas adalah *Cronbalch's Allphal*, dengan standar 0,6. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

- a. Apabila *Cronbalch's Allphal* > 0,600 artinya jawaban yang telah didapat dari responden sudah reliabel.
- b. Apabila *Cronbalch's Allphal* < 0,600 artinya jawaban yang didapat dari para responden tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Indikator yang digunakan dalam uji normalitas adalah *One Sample Kolmogrof-Smirnov Test*, dengan standar 0,05 (Sugiyono, 2017). Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila sign. > 0,05 artinya data berdistribusi normal.
- b. Apabila sign. < 0,05 artinya data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Indikator yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*, dengan standar untuk *tolerance* 0,1 sedangkan *VIF* 10. Sehingga dapat disimpulkan apabila *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 artinya penelitian tidak terdapat indikasi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017). Indikator yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji glejser, dengan standar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila sign. > 0,05 artinya penelitian tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.
- b. Apabila sign. < 0,05 artinya penelitian memiliki indikasi heteroskedastisitas.

Dimana, model yang baik dalam penelitian ini adalah jika tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah salah satu cara atau teknik analisis data yang kebanyakan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2017). Regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Regresi linear berganda dapat dinotasikan dalam bentuk persamaan, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁ : Koefisien Regresi Variabel X₁ (etos kerja)

b₂ : Koefisien Regresi Variabel X₂ (budaya organisasi)

b₃ : Koefisien Regresi Variabel X₃ (lingkungan kerja)

X₁ : Etos kerja

X₂ : Budaya Organisasi

X₃ : Lingkungan Kerja

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, yang mana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 dan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Apabila nilai signifikan kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari tabel maka H₀ ditolak atau H₁ diterima. Apabila nilai signifikan besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka H₀ diterima atau H₁ ditolak (Sugiyono, 2017)

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel seperti:

Tabel .4

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
Etos Kerja (XI)	Etos Kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.	Komunikasi antar karyawan Penguasaan pekerjaan dan keterampilan Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan Kesungguhan dalam bekerja	(Sukarde wi, 2013)
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru, berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan.	Inovatif Member perhatian Berorientasi terhadap hasil Berorientasi kepada semua karyawan Agresif	(Tika, 2016:4)
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja adalah Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Indikator dalam lingkungan kerja adalah ruang kerja cukup luas, penerangan yang sempurna, temperatur udara yang sesuai luas ruangan dan keamanan	Udara Suara Kebersihan Keamanan Hubungan kerja Tanggung Jawab Komunikasi	Kasmir (2016)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas emandirian	(Mangk unegara, 2016)

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu etos kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen(uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh variabel etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT galatta lestarindo sungai lansek.

1. Uji validitas

Tabel .5

Uji Validitas *Kinerja Karyawan* (Y)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	.447	0,300	Valid
Y2	.624	0,300	Valid
Y3	.478	0,300	Valid
Y4	.497	0,300	Valid
Y5	.496	0,300	Valid
Y6	.480	0,300	Valid
Y7	.606	0,300	Valid
Y8	.681	0,300	Valid
Y9	.475	0,300	Valid
Y10	.496	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabelitas untuk mengetahui variabel penelitian dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut. Untuk mengetahui hasil uji reliabelitas dari setiap variabel penelitian dikemukakan tabel 6.

Tabel .6
Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,835	0,600	Reliable
2.	Etos Kerja (X1)	0,834	0,600	Reliable
3.	Budaya Organisasi (X2)	0,897	0,600	Reliable
4.	Lingkungan kerja (X3)	0,779	0,600	Reliable

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,835, etos kerja 0,834, budaya organisasi 0,897 dan lingkungan kerja 0,779. Kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja karyawan, etos kerja, Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai *Alpha* sebesar 0.05. Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian uji normalitas pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel .7
Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Alpha</i>	<i>Kesimpulan</i>
0.517	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* 0,517 > 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji Multikolinieritas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance Value* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel .8
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Tollerance	Kesimpulan
1	Etos Kerja (X1)	1.121	0.892	Bebas Gejala Multikolinieritas
2	Budaya Organisasi (X2)	1.121	0.892	Bebas Gejala Multikolinieritas
3	Lingkungan kerja (X3)	1.047	0.955	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas pada tabel 8 dapat ditarik disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut Bebas dari Gejala Multikolinearitas.

5. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode *glejser* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel .9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Etos Kerja (X1)	0,366	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Budaya Organisasi (X2)	0,368	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
3	Lingkungan kerja (X3)	0,614	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari Gejala Heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel .10
Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constant	10.714
Etos Kerja (X1)	.175
Budaya Organisasi (X2)	.298
Lingkungan kerja (X3)	.332

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2023)

$$Y = + 1 X_1 + 2 X_2 + 3 X_3 + e$$

$$Y = 10.714 + 0,175 (X1) + 0,298 (X2) + 0,332 (X3)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Nilai constanta adalah 10,714 artinya jika pada variable etos kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 10,714 satuan.
- Nilai etos kerja 0.175 artinya Koefisien regresi etos kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika etos kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat 0.175 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja konstan.
- Nilai budaya organisasi 0,298 artinya Koefisien regresi budaya organisasi menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,298 satuan, dengan asumsi variabel etos kerja dan lingkungan kerja konstan.
- Nilai lingkungan kerja 0,332 artinya Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,332 satuan, dengan asumsi variabel etos kerja dan budaya organisasi konstan.

7. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan hasil 11 dibawah ini :

Tabel .11

Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sign	Kesimpulan
1	Etos Kerja (X1)	1.99085	2.048	0,05	.044 H1 diterima
2	Budaya Organisasi (X2)	1.99085	3.041	0,05	.003 H2 diterima
3	Lingkungan Kerja (X3)	1.99085	2.480	0,05	.015 H3 diterima

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun (2023))

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan (H_1)

Variabel etos kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,048 > 1,99085$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,044 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (H_2)

Variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,041 > 1,99085$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,003 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H_3) Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,480 > 1,99085$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,015 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Pembahasan

a. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis pertama dapat diterima.

Octarina (2013) dan Tampubolon (2007) mengungkapkan bahwan dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel penting dalam memprediksi kinerja karyawan Pada karyawan di PT Galatta Lestarindo sungai lansek etos kerja merupakan variabel penting dalam memahami kinerja karyawan. Dimana organisasi sangat membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi.

Ratri (2013) juga mengemukakan pendapat dan menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja, sebagai masukan dari penulis ada baiknya perusahaan memperhatikan lagi etos kerja yang ada pada agar kinerja yang dihasilkan lebih bagus dan dapat meningkatkan kerja sehingga hasilnya dapat membuat kinerja lebih bagus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo,2005:151). Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi berarti memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melakukan suatu tugas agar lebih optimal.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis kedua dapat diterima.

Budaya organisasi yang kuat dapat membantu mempelajari karyawan juga beradaptasi dengan lingkungan mereka yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini telah didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Rika dan Nirwana (2017), Edward dan Wulandari (2017), serta penelitian Aryana dan Winoto (2017), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar karyawan untuk berperilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (Robbins dan Judge, 2017:33). Budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan, oleh karena itu budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya lebih baik.

Hasil ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisan (2021) serta Sularmi dan Apriyanti (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis ketiga dapat diterima.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbins, 203:86).

Hasil penelitian Anggy Henly Kumajas (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan sedangkan penelitian hasil novika damayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat dan menyenangkan bagi karyawan sangatlah penting karena sangat berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Siagian & Khair, (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga beberapa penelitian lain yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Elizar & Tanjung, 2018); (Farisi & Fani, 2019) dan (Yusnandar, 2019). Hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember diterima. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, serta merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai Nitisemito

(2008). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priyono, dkk. (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini di buat yaitu Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo sungai lansek. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama diterima. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo sungai lansek. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Galatta Lestarindo sungai lansek. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Maka, dalam penelitian ini hipotesis ketiga diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan” Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si, terutama ketua prodi manajemen ibu Febri Susanti, SE, M.Si yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terima kasih kepada kepala Bagian produksi PT Galatta Lestarindo sungai lansek, yang telah bersedia memberikan data yang dibutuhkan, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544-561.
- Chaerudin, A. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jejak. Sukabumi
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Komarudin. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Skripsi, Universitas Binas Nusantara, Jakarta.
- Maduningtias, Lucia. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 2, No. 3, Mei 2019
- Mathis Robert dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Pertiwi, I. D., Indarti, S., & Maulida, Y. (2022). Peran Pengawasan Dalam Memoderasi Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 48-59.
- Pradana, D. P., & Badri, J. (2019, June). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Telekomunikasi tbk padang sumatera barat. In *Academic Conference For Management 1*.
- Priyono, Bayu Hendro, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 4 No. 2 Desember, Hal. 144-160
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*: Pearson Higher Education AU
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2017. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Setiawan, D.P. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika, Jakarta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Siagian, Tomy Sun Khair, Hazmanan*, 1(1), 59-70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sukanto dan Indriyo, 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.

Umi Wita Zahriyah. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.

Wibowo Pudjo. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 17. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.