



Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Sanli Kediri

Dila Oktaviani ^{1*}, Sasi Utami ², Yogi Yunanto ³, dan Katherin Dianiar ⁴

¹⁻⁴ Universitas Kadiri, Jl. Selomangleng No. 01, Kelurahan Pojok, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur;

* Corresponding Author : Dila Oktaviani, e-mail : dillaoktaviani6@gmail.com

Abstract: This study aims to examine the extent to which work ethic and work environment influence employee performance at CV Sanli Kediri. A quantitative research approach was employed, involving the entire population of 30 employees as the sample through a saturated sampling technique. The data collected were analyzed using multiple linear regression analysis. The findings reveal that both work ethic and work environment, whether assessed individually or jointly, have a positive and significant effect on employee performance. The t-test results for the work ethic variable show a t-value of 2.932, which exceeds the critical t-table value of 1.697. Meanwhile, the work environment variable with a t-value of 8.864, also surpassing the t-table value of 1.679. From these results, it can be concluded that improving employees' work ethic and establishing a supportive work environment have a tangible impact that contributes to enhancing employee performance. This highlights the importance of simultaneously managing both factors to sustain employee productivity.

Keywords: Work Ethic; Work Environment; Employee Performance

Abstrak Kajian ini ditujukan untuk menganalisis seberapa besar dampak dari etos kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada CV Sanli Kediri. Kajian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Seluruh populasi karyawan yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel dengan menerapkan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh dianalisis dengan mempergunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari analisis mengindikasikan jika baik secara parsial maupun simultan, etos kerja dan lingkungan kerja berdampak secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, variabel etos kerja memperoleh nilai thitung sejumlah 2,932 yang lebih besar dibandingkan nilai ttabel sejumlah 1,697. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memperlihatkan nilai thitung sejumlah 8,864, juga melampaui nilai ttabel sejumlah 1,679. Dengan mempertimbangkan hasil tersebut, dapat disimpulkan jika peningkatan etos kerja serta pembentukan lingkungan kerja yang mendukung mempunyai kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan perlunya perhatian pada pengelolaan kedua faktor tersebut secara bersamaan demi optimalisasi produktivitas tenaga kerja.

Kata kunci: Etos Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Seiring pesatnya perkembangan teknologi serta meningkatnya tingkat persaingan, perusahaan dituntut untuk senantiasa berinovasi serta meningkatkan efisiensi di seluruh aspek operasional, termasuk dalam hal manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi karena secara langsung berdampak pada pencapaian target serta produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk memahami serta mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara optimal [1]. Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik dari dalam individu ataupun dari lingkungan eksternal tempat kerja. Etos kerja berperan sebagai salah satu

faktor internal yang berperan penting untuk membentuk kinerja. Etos kerja mencerminkan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk semangat kerja, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, serta motivasi intrinsik untuk mencapai hasil kerja terbaik. [2] menegaskan jika etos kerja ialah sikap batin yang mendorong individu untuk bekerja dengan cara optimal dengan integritas serta dedikasi tinggi. [3] menyatakan jika etos kerja berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dimana individu dengan etos kerja yang tinggi cenderung memperlihatkan hasil kerja yang lebih optimal.

Di sisi lain, lingkungan kerja sebagai faktor eksternal turut berperan penting dalam mengaruhi kinerja individu. Sebuah lingkungan kerja yang ideal tak hanya menyediakan sarana fisik yang memadai, tetapi juga membangun atmosfer kerja yang nyaman dan mendukung secara psikologis. Menurut [4], lingkungan kerja yang efektif mencakup aspek fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, ventilasi, serta suhu udara, di samping aspek sosial berupa interaksi dan hubungan antarpegawai. Penelitian yang dilakukan oleh [5] juga mengungkap jika lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Faktor etos kerja serta lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dalam upaya mendorong kinerja yang optimal. Keduanya saling melengkapi dalam mewujudkan suasana kerja yang produktif. Penelitian yang dilakukan oleh [6], memperlihatkan jika motivasi kerja serta disiplin kerja yang merupakan bagian dari etos kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Hal ini memperkuat pandangan jika peningkatan kualitas SDM tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, akan tetapi oleh nilai-nilai serta suasana kerja yang dibangun dalam organisasi. Meskipun demikian, perlu diakui jika keadaan serta dinamika kerja di setiap perusahaan berbeda-beda, bergantung pada karakteristik industri, budaya organisasi, serta latar belakang sosial ekonomi para karyawan. Oleh sebab itu, hasil-hasil penelitian sebelumnya perlu dikaji lebih lanjut pada jenis perusahaan yang berbeda agar mampu memberi sebuah gambaran yang lebih relevan serta spesifik. Salah satu sektor yang belum banyak diteliti dalam kaitannya dengan variabel etos kerja serta lingkungan kerja ialah sektor perdagangan mesin serta perlengkapan pertanian.

Fenomena yang terjadi di sejumlah perusahaan saat ini ialah adanya ketidakseimbangan antara etos kerja serta lingkungan kerja yang kondusif, yang berpotensi menghambat kinerja karyawan. Dalam banyak kasus, meskipun perusahaan telah memberi berbagai fasilitas serta insentif untuk meningkatkan produktivitas, faktor-faktor internal seperti etos kerja serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja sering kali tidak diperhatikan secara maksimal. Hal ini mengakibatkan rendahnya motivasi serta semangat kerja karyawan, yang menimbulkan pengaruh langsung pada kinerja mereka. Di beberapa perusahaan, meskipun fasilitas yang disediakan cukup memadai tetapi terdapat keluhan mengenai suasana kerja yang kurang mendukung, seperti konflik antar karyawan, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, serta ketidakseimbangan antara beban kerja serta penghargaan yang diterima. Fenomena semacam ini kurang banyak dikaji pada sektor perdagangan mesin serta perlengkapan pertanian, dimana banyak perusahaan yang belum se-penuhnya memperhatikan pentingnya integrasi antara etos kerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

CV Sanli Kediri ialah bisnis perusahaan yang beroperasi di sektor penjualan mesin serta perlengkapan pertanian di Kecamatan Gampen-grejo, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Di Kecamatan tersebut hanya ada sedikit perusahaan yang bergerak di bidang penjualan mesin serta perlengkapan pertanian. Hal ini mengartikan jika CV Sanli Kediri mempunyai peran penting dalam rantai distribusi pertanian di wilayah Kediri terutama di Kecamatan Gampen-grejo, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Sebagai perusahaan yang mendukung aktivitas pertanian melalui penyediaan alat serta teknologi pertanian, perusahaan memerlukan dukungan kinerja karyawan yang baik agar perusahaan berkembang dengan optimal.

Berdasarkan observasi serta wawancara di CV Sanli Kediri, ditemukan adanya gap fenomena yang perlu teliti lebih lanjut yakni adanya karyawan masih yang memperlihatkan etos kerja yang kurang optimal, seperti karyawan yang pasif serta kurangnya inisiatif serta cenderung menunggu perintah atasan dalam menjalankan tugas serta pekerjaannya. Hal ini menjadi indikator jika nilai-nilai etos kerja seperti disiplin, tanggung jawab, serta integritas belum sepenuhnya tertanam dalam diri karyawan. Menurut [7], sebuah lingkungan kerja yang tertata

secara kondusif serta nyaman berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi, konsentrasi, serta produktivitas tenaga kerja. Elemen-elemen seperti kebersihan ruang, kualitas pencahayaan, desain ergonomis, serta relasi interpersonal yang harmonis menjadi determinan utama dalam menunjang performa kerja secara keseluruhan. Sedangkan, kondisi lingkungan kerja di CV Sanli Kediri masih belum mendukung secara optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama aspek lingkungan kerja fisik seperti suhu ruangan yang pengap yang bisa berdampak pada menurunnya kenyamanan serta konsentrasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung ini pada akhirnya memengaruhi produktivitas serta pencapaian target kerja. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan, yakni ketidaksesuaian antara kondisi ideal yang dijelaskan dalam teori dengan kenyataan yang terjadi di CV Sanli Kediri, di mana masalah etos kerja serta lingkungan kerja masih menjadi hambatan dalam mencapai kinerja yang optimal. Kesenjangan inilah yang menjadi alasan penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar ditemukan strategi yang tepat dalam meningkatkan etos kerja serta memperbaiki lingkungan kerja guna mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian mengenai “Pengaruh Etos Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Sanli Kediri” perlu dilakukan. Kajian ini diarahkan untuk mengeksplorasi serta mengkaji secara mendalam sejauh mana etos kerja serta kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi performa karyawan pada CV Sanli Kediri. Temuan dari riset ini diharapkan mampu memberi sumbangsih yang bermakna dalam ranah akademik, khususnya dalam penguatan kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi referensi aplikatif bagi pihak manajerial perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan budaya kerja melalui etos kerja serta optimalisasi lingkungan kerja.

2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

Pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan strategis secara efisien serta efektif menjadi fokus utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tidak hanya berperan dalam aspek administratif, MSDM mengedepankan pendekatan strategis yang terintegrasi, yang menghubungkan kebutuhan serta potensi individu karyawan dengan arah visi dan misi organisasi. Serangkaian aktivitas dalam MSDM, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan hubungan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja, disusun secara sistematis untuk mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan [8].

Etos kerja merupakan konsep multidimensi yang mencakup nilai, sikap, serta perilaku profesional yang dijadikan landasan dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab kerja. Secara umum, etos kerja didefinisikan sebagai kumpulan nilai moral serta norma yang membentuk sikap individu untuk bekerja secara disiplin, jujur, serta bertanggung jawab [9]. Menurut [10] Etos kerja ialah sikap mental yang mencerminkan keyakinan seseorang jika bekerja ialah bagian penting dalam kehidupan yang mengandung nilai produktivitas, tanggung jawab, serta dedikasi. Dalam ranah organisasi, etos kerja tidak hanya mencerminkan integritas pribadi, akan tetapi menjadi indikator kualitas kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan institusi.

Segala hal yang berada di sekitar karyawan serta dapat memengaruhi kenyamanan maupun performa mereka dalam menyelesaikan tugas termasuk ke dalam ruang lingkup lingkungan kerja. [11] mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kombinasi dari peralatan kerja, kondisi fisik di tempat kerja, serta suasana yang berkaitan dengan aspek fisik dan nonfisik yang berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan. Sementara itu, [12] menekankan jika lingkungan kerja ialah sebuah faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan maupun kegagalan seseorang dalam bekerja, dengan mencakup unsur fisik serta hubungan sosial di lingkungan kerja. Umumnya, elemen-elemen lingkungan kerja meliputi kondisi pencahayaan, sirkulasi udara maupun ventilasi, suhu ruangan, dan penataan ruang kerja. Meski demikian, konsep lingkungan kerja juga meliputi aspek nonfisik yang tidak terlihat secara langsung, seperti kualitas interaksi antarkaryawan, rasa aman dalam bekerja, budaya organisasi yang berkembang, serta berbagai fasilitas pendukung yang menunjang kenyamanan maupun kesehatan para pekerja [13].

[14] mengemukakan jika kinerja karyawan merupakan wujud dari keberhasilan individu dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawab yang diemban. Di sisi lain, [12] menyatakan jika kinerja merupakan gambaran dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, mencakup aspek kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan. Sementara itu, menurut [15], kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan serta produktivitas individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, berdasarkan standar dan target yang ditetapkan oleh organisasi. Secara teoritis, kinerja dipahami sebagai konsep multidimensi yang tidak hanya mencakup pencapaian hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga menyangkut kualitas pekerjaan, kemampuan berinovasi, kreativitas, serta perilaku kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi. [16].

Temuan penelitian [2] memperkuat pandangan jika etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan. Melalui uji F yang dilakukan, kedua variabel independen tersebut terbukti mampu memaparkan variasi yang berarti pada variabel dependen, yakni kinerja. Hasil ini memperlihatkan jika hubungan antara etos kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan bersifat saling mendukung dan memperkuat satu sama lain. Etos kerja berperan sebagai motivasi internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan penuh integritas, sementara lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor eksternal yang menyediakan kondisi serta fasilitas yang mendukung pengembangan potensi tersebut secara optimal. Kombinasi sinergis antara faktor internal dan eksternal inilah yang menjadi landasan terciptanya kinerja karyawan yang maksimal dan berkelanjutan.

3. Metode yang Diusulkan

Kajian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif sebagai dasar analisis. Pendekatan kuantitatif dipergunakan dalam kajian ini dikarenakan fokus utamanya ialah pada pengukuran serta analisis hubungan antarvariabel yang bersifat numerik, seperti etos kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kinerja karyawan, sehingga memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis serta objektif. Dengan pendekatan ini, data yang dikumpulkan dapat diolah secara statistik sehingga menghasilkan informasi yang objektif serta terukur.

3.1 Lokasi dan Periode Penelitian

Kajian ini dilaksanakan di CV Sanli Kediri, yang lokasinya berada di Jl. Raya Gampengrejo No. 81, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam kajian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di CV Sanli Kediri, yang berjumlah 30 orang. Populasi ini mencakup semua karyawan tanpa memandang jabatan maupun departemen, dikarenakan setiap individu berkontribusi terhadap kinerja perusahaan secara kese-luruhan. Mengacu pada jumlah populasi yang relatif kecil (30 orang), kajian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini diperlukan ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga tidak ada elemen populasi yang dikecualikan. Sampling jenuh dianggap tepat dalam kondisi ini untuk menghindari bias serta memastikan representasi yang lengkap dari populasi.

3.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang dipergunakan dalam kajian ini yakni data primer yang didapatkan langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan CV Sanli Kediri serta data sekunder yang didapatkan dari dokumen perusahaan, serta literatur yang relevan dengan variabel penelitian. Metode dalam mengumpulkan data yang dipergunakan pada kajian ini yakni metode survei melalui penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama. Metode ini dipilih karena efisien dalam mengumpulkan data dari populasi yang relatif kecil, yakni 30 karyawan. Kuesioner mendukung peneliti untuk menghimpun data dengan cara sistematis serta terstruktur, serta memudahkan dalam analisis statistik.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan terkait variabel etos kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Responden diminta untuk memberi jawaban berdasarkan skala Likert 5 poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Kuesioner ini didesain guna mengukur persepsi

karyawan terhadap etos kerja serta lingkungan kerja yang diterapkan di perusahaan, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja mereka.

Tabel 1 Skala Likert 5 Poin

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. Hasil dan Pembahasan

CV. Sanli adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan berbagai mesin serta peralatan pertanian, dengan fokus utama pada penyediaan mesin penggiling padi. CV Sanli berdiri sejak tahun 2020 serta berlokasi di Jl. Raya Gampengrejo No.81, Kediri, Jawa Timur, perusahaan ini telah membangun reputasi sebagai penyedia solusi pertanian yang adaptif serta berkualitas bagi para pelaku agribisnis di wilayah regional. Dengan memanfaatkan pendekatan berbasis kebutuhan pelanggan, CV Sanli menghadirkan berbagai jenis mesin penggiling padi yang dirancang untuk menyesuaikan kapasitas produksi serta karakteristik usaha tani bagi pelanggan, baik skala kecil maupun menengah.

Sebagai objek penelitian, CV Sanli mempunyai potensi strategi untuk diterapkan dalam konteks inovasi teknologi yang tepat guna di sektor pertanian. Perusahaan ini tidak hanya berperan sebagai distributor, tetapi juga sebagai penggerak efisiensi proses pascapanen melalui produk-produknya yang mampu meningkatkan produktivitas. Dengan latar belakang operasional yang sistematis serta pendekatan pemasaran berbasis kebutuhan konsumen, khususnya di wilayah Kediri serta sekitarnya. Selain itu, CV Sanli juga memperlihatkan konsistensi dalam pelayanan dengan jam operasional yang jelas serta teratur. Perusahaan ini beroperasi setiap hari kerja mulai pukul 08.00 hingga pukul 16.00 WIB.

Produktivitas serta efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, transparan.

4.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

No	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,634	0,361	Valid
2	X1.2	0,699	0,361	Valid
3	X1.3	0,671	0,361	Valid
4	X1.4	0,428	0,361	Valid
5	X1.5	0,776	0,361	Valid
6	X1.6	0,537	0,361	Valid
7	X1.7	0,693	0,361	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,741	0,361	Valid
2	X2.2	0,625	0,361	Valid
3	X2.3	0,808	0,361	Valid
4	X2.4	0,567	0,361	Valid
5	X2.5	0,787	0,361	Valid
6	X2.6	0,532	0,361	Valid
7	X2.7	0,451	0,361	Valid
8	X2.8	0,586	0,361	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,741	0,361	Valid
2	X2.2	0,625	0,361	Valid
3	X2.3	0,808	0,361	Valid
4	X2.4	0,567	0,361	Valid
5	X2.5	0,787	0,361	Valid
6	X2.6	0,532	0,361	Valid
7	X2.7	0,451	0,361	Valid
8	X2.8	0,586	0,361	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y.1	0,757	0,361	Valid
2	Y.2	0,636	0,361	Valid
3	Y.3	0,754	0,361	Valid
4	Y.4	0,456	0,361	Valid
5	Y.5	0,816	0,361	Valid
6	Y.6	0,586	0,361	Valid
7	Y.7	0,496	0,361	Valid

Berdasarkan hasil rekapitulasi uji validitas, dari 23 item pertanyaan pada variabel x serta y semuanya dinyatakan valid. Hal ini berarti semua data memenuhi kriteria validitas.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	8

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	8

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	7

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel memperoleh nilai lebih besar dari 0,70 yang berarti maka instrumen pada variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel yang memperlihatkan jika item-item pernyataan dalam variabel ini konsisten serta layak dipergunakan dalam penelitian.

Uji Linieritas

Tabel 8 Hasil Uji Linieritas Variabel Etos Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	162.250	10	16.225	10.798 <.001
		Linearity	147.879	1	147.879	98.413 <.001
		Deviation from Linearity	14.371	9	1.597	1.063 .431
	Within Groups	28.550	19	1.503		
		Total	190.800	29		

Hasil uji linieritas memperlihatkan jika nilai signifikansi pada kolom Deviation from Linearity sejumlah 0,431. Karena nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan jika hubungan antara variabel Etos Kerja (X1) serta Kinerja Karyawan (Y) bersifat linear. Artinya, model regresi yang dipergunakan dalam kajian ini sudah memenuhi asumsi linieritas, sehingga layak dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 9 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	179.752	9	19.972	36.157	<.001
		Linearity	176.327	1	176.327	319.212	<.001
		Deviation from Linearity	3.426	8	.428	.775	.629
	Within Groups		11.048	20	.552		
	Total		190.800	29			

Hasil uji linieritas variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan nilai signifikansi pada kolom Deviation from Linearity sejumlah 0,629. Karena nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan jika terdapat hubungan yang linear antara variabel Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan. Dengan demikian, asumsi linieritas terpenuhi serta variabel ini dapat di-analisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
Mean		.0000000
Std. Deviation		.61525036
Most Extreme Differences		.125
Absolute		.125
Positive		.125
Negative		-.086
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	
	99% Confidence Interval	.264
		.253
	Lower Bound	
	Upper Bound	.276
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sejumlah 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan jika data dalam kajian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, data dari variabel etos kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan di CV Sanli Kediri memenuhi asumsi normalitas serta layak untuk dipergunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

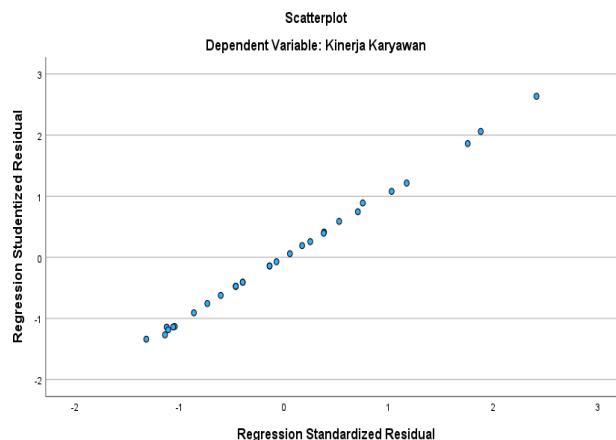
4.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Etos Kerja	.296	3.382
Lingkungan Kerja	.296	3.382

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Etos Kerja serta Lingkungan Kerja masing-masing mempunyai nilai Tolerance sejumlah 0,296 serta VIF sejumlah 3,382. Karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan jika tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, variabel etos kerja serta lingkungan kerja layak dipergunakan dalam analisis regresi pada kinerja karyawan di CV Sanli Kediri.

4.4 Uji Heteroskedastinitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastinitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot, titik-titik tersebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini memperlihatkan jika tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang menguji pengaruh etos kerja serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan di CV Sanli Kediri. Dengan demikian, varians residual model dapat dianggap homogen, sehingga hasil regresi dapat dipercaya serta valid untuk analisis selanjutnya.

4.5 Uji Autokorelasi

Tabel 12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.942	.938	.638	2.127
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sejumlah 2,194, dengan nilai batas bawah (dL) 1,283 serta batas atas (dU) 1,566. Karena nilai DW berada di atas dU ($2,127 > 1,566$) serta juga kurang dari $(4 - dU)$ yakni $2,127 (4 - 1,566)$, maka dapat disimpulkan jika tidak terjadi autokorelasi pada data kajian ini. Dengan demikian, residual pada model regresi dianggap independen serta hasil analisis regresi untuk pengaruh etos kerja serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan di CV Sanli Kediri dapat dipercaya.

4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.264	1.428		.185	.855
Etos Kerja	.206	.070	.249	2.932	.007
Lingkungan Kerja	.670	.076	.752	8.864	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,264 + 0,206 X_1 + 0,670 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sejumlah 0,110 memperlihatkan jika jika variabel etos kerja (X_1) serta lingkungan kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap sejumlah 0,264
- Koefisien regresi untuk variabel etos kerja (X_1) sejumlah 0,206 berarti setiap kenaikan 1 satuan pada etos kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sejumlah 0,206, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap.
- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,670 memperlihatkan jika setiap kenaikan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sejumlah 0,670, dengan asumsi variabel etos kerja tetap. Hal ini menandakan pengaruh lingkungan kerja lebih dominan pada kinerja karyawan di CV Sanli Kediri.

4.7 Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Tabel 14 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.264	1.428		.185	.855
Etos Kerja	.206	.070	.249	2.932	.007
Lingkungan Kerja	.670	.076	.752	8.864	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Output data SPSS yang telah diolah peneliti (2025)

Variabel Etos Kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi (Sig) sejumlah 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini memperlihatkan jika etos kerja berdampak signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di CV Sanli Kediri.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti lingkungan kerja berdampak signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di CV Sanli Kediri.

4.8 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 15 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	179.823	2	89.911	221.145
	Residual	10.977	27	.407	
	Total	190.800	29		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja					

Sumber: Hasil Output data SPSS yang telah diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sejumlah 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini memperlihatkan jika secara bersama-sama, variabel etos kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan (Y) di CV Sanli Kediri. Dengan kata lain, model regresi yang dipergunakan layak serta efektif untuk menjelaskan hubungan antara etos kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan.

4.9 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.942	.938	.638
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja				

Sumber: Hasil Output data SPSS yang telah diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sejumlah 0,942. Artinya, sejumlah 94,2% variasi atau perubahan kinerja karyawan (Y) di CV Sanli Kediri dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sejumlah 5,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model kajian ini. Nilai Adjusted R Square sejumlah 0,938 juga memperlihatkan jika model regresi ini sangat baik dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan.

4.10 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sanli Kediri

Melalui hasil uji t diperoleh signifikansi sejumlah 0,007 yang lebih kecil dari 0,05, serta hitung sejumlah 2,932 yang melebihi nilai ttabel sejumlah 1,697. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan jika etos kerja memberi dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di CV Sanli Kediri. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Hal ini sejalan dengan teori dari [9] serta [10] menjelaskan jika etos kerja serta lingkungan kerja merupakan fondasi utam dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena mencakup nilai-nilai seperti tanggung jawab, kedisiplinan, serta motivasi kerja.

Lebih lanjut, hasil ini sejalan dengan [18] yang menemukan jika etos kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang mempunyai nilai etos kerja tinggi cenderung memperlihatkan loyalitas, inisiatif, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh [19] yang menyatakan jika internalisasi etos kerja melalui pembiasaan serta komitmen dapat menjadi standar perilaku profesional yang berkelanjutan di lingkungan kerja.

Dalam teori etos kerja, aspek-aspek seperti kerja keras, kerja tuntas, kerja ikhlas, serta kerja cerdas [20] sangat penting dalam membentuk motivasi intrinsik karyawan. Jika nilai-nilai

ini tertanam dengan kuat, maka karyawan akan ter dorong untuk mencapai hasil kerja yang optimal secara konsisten. Maka dari itu, temuan dalam kajian ini memperkuat pentingnya penerapan etos kerja secara nyata dalam keseharian karyawan CV Sanli Kediri guna menunjang peningkatan kinerja secara keseluruhan.

4.11 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sanli Kediri

Hasil uji t dalam kajian ini memperlihatkan nilai signifikansi sejumlah 0,001, yang berada di bawah 0,05 ($0,001 < 0,05$), serta nilai t-hitung sejumlah 8,864 yang melebihi nilai t-tabel sejumlah 1,697 ($8,864 > 1,697$). Temuan ini memperlihatkan jika variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Sanli Kediri. Artinya, ketika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja yang ditampilkan oleh karyawan pun cenderung meningkat.

Kajian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [21], yang mengungkapkan jika kondisi lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan tambahan juga datang dari penelitian [22] yang memperlihatkan jika secara bersama-sama, faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kedua penelitian tersebut menekankan jika unsur lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik dapat berperan dalam menciptakan iklim kinerja yang mendukung produktivitas.

Secara teoritis, temuan ini diperkuat oleh pandangan [11] serta [12] yang menjelaskan jika lingkungan kerja mencakup alat kerja, kondisi fisik, serta hubungan sosial di tempat kerja yang secara langsung memengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources, yang menjelaskan jika lingkungan kerja ialah salah satu sumber daya krusial yang dapat membantu menekan beban kerja serta mendorong peningkatan motivasi [23]. Ketika lingkungan kerja memberi dukungan yang memadai, baik dari aspek fisik seperti ventilasi serta pencahayaan, maupun dari sisi non-fisik seperti interaksi sosial yang harmonis serta budaya organisasi yang positif, maka para karyawan akan merasa lebih nyaman, serta mempunyai motivasi serta bersemangat dalam bekerja.

Dengan demikian, hasil kajian ini secara statistik, teoritis, serta empiris memperlihatkan jika lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjadi acuan penting bagi manajemen CV Sanli Kediri untuk terus memperhatikan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas serta efisiensi organisasi.

4.12 Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sanli Kediri

Analisis data dalam kajian ini mengungkapkan jika etos kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Sanli Kediri. Temuan tersebut diperkuat dengan perolehan nilai Fhitung sejumlah 221,145, yang jauh melampaui nilai Ftabel sejumlah 3,32. Selain itu, nilai signifikansi sejumlah 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 menegaskan jika hasil ini secara statistik signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan jika kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dapat diterima. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi yang diukur melalui Adjusted R Square sejumlah 0,938 memperlihatkan jika sejumlah 94,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh etos kerja serta lingkungan kerja. Sementara itu, sisa 5,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam model kajian ini.

Hasil kajian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh [14] serta [12], yang menyatakan jika kinerja karyawan merupakan cerminan dari keberhasilan dalam menyelesaikan tugas serta memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan. Selain itu, menurut [15], penilaian terhadap kinerja tidak hanya terbatas pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga mencakup aspek kualitas, tingkat efisiensi, serta kemampuan berkreasi dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, jika seorang karyawan memperlihatkan etos kerja yang tinggi—seperti kedisiplinan, rasa tanggung jawab yang kuat, serta semangat kerja yang konsisten—serta kondisi tersebut didukung oleh lingkungan kerja yang positif serta mendukung, maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Lingkungan kerja yang mendukung tercermin melalui terciptanya hubungan yang harmonis antarpegawai, tersedianya sarana serta prasarana yang memadai, serta penerapan budaya organisasi yang positif, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja karyawan [24]. Hal ini memperkuat pandangan [25] jika kinerja karyawan bukan hanya cerminan individu, tetapi juga dari sistem serta budaya organisasi itu sendiri.

Berdasarkan kajian ini, dapat disimpulkan jika upaya meningkatkan etos kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik merupakan langkah strategi yang dapat diambil oleh CV Sanli Kediri dalam rangka mendorong peningkatan kinerja yang lebih tinggi secara berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh etos kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Sanli Kediri, dapat ditarik beberapa kesimpulan: 1) Etos kerja terbukti memberi dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menampilkkan jika karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan menujukkan kinerja yang lebih optimal. 2) Lingkungan kerja juga memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika perusahaan menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, serta mendukung aktivitas kerja, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih produktif serta berkualitas. Kondisi lingkungan kerja yang baik menjadi faktor pendukung yang sangat berdampak terhadap tercapainya kinerja optimal. 3) Secara simultan kedua variabel etos kerja serta lingkungan kerja memberi kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, perpaduan antara semangat kerja individu yang tinggi dengan suasana kerja yang mendukung mampu menciptakan sinergi yang kuat dalam mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh. Dengan kata lain, pendekatan terpadu terhadap pengembangan etos kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci penting dalam mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusia di CV Sanli Kediri.

Saran

- Hasil kajian ini menjadi masukan penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap bagaimana nilai-nilai etos kerja ditanamkan serta dijalankan dalam lingkungan kerja sehari-hari.
- Hasil kajian ini memperlihatkan jika peningkatan etos kerja serta perbaikan lingkungan kerja merupakan strategi penting yang dapat diterapkan oleh CV Sanli Kediri untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi secara berkelanjutan.
- Kajian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji topik etos kerja, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Selain itu, hasil kajian ini juga dapat mendorong eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempunyai keterkaitan atau pengaruh terhadap kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- [1] P. Yolanda, H. S. Widiana, and E. Y. D. Sari, "Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi," *J. Divers.*, vol. 8, no. 2, pp. 148–157, Dec. 2022, doi: 10.31289/diversita.v8i2.5788.
- [2] Megawati and Ampauleng, "Pengaruh Etos Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa," *Mirai Manag.*, vol. 5, no. 2, pp. 231--242, 2020, doi: 10.37531/mirai.v5i2.999.
- [3] H. Agustin, N. Bahtera, Muntoro, H. Rosit, Savitna, and A. Tari, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 13, no. 11, pp. 1659–1673, 2024, doi:10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i11.p03.
- [4] E. Wijaya and M. Wadud, "The Influence of Work Environment, Discipline and Work Ethic on Employee Performance," *Int. J. Educ. Soc. Sci.*, vol. 6, no. 2, pp. 1–17, Jun. 2024, [Online]. Available: <https://shorturl.asia/1tKOE>
- [5] A. Umam, S. Enni, and Y. Yunanto, "The Influence of Work Discipline And Work Environment On The Performance of Employess In Resto Sambel Idjo Kediri Branch," pp. 24–30, 2024, doi: <https://jeams.unmerbaya.ac.id/index.php/jeams/article/view/6/4>.
- [6] Y. Sulistyowati, N. Laely, and S. Utami, "Pengaruh Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor

- Kecamatan Nganjuk," *J. Ekon. serta Perkemb. Bisnis*, vol. 8, pp. 16–27, 2024, doi: 10.32764/margin.v8i1.4447.
- [7] R. Rohmah, M. A. Khan, and E. Bukhari, "Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (PERSERO) UPT Bekasi," vol. 3, pp. 609–627, 2025, doi: 10.69718/ijesm.v3i1.420.
- [8] N. Nurhasnah, M. Kustati, N. Sepriyanti, T. Tiffani, S. H. Pratiwi, and S. Sarbaini, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam," *JIIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 7, no. 2, pp. 1367–1376, Feb. 2024, doi: 10.54371/jiip.v7i2.3430.
- [9] O. Palendeng, B. Mundung, and J. Pontoh, "Pengaruh Etos Kerja serta Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat," *Manaj. serta Kewirausahaan*, vol. 3, no. 1, pp. 1–13, May 2022, doi: 10.53682/mk.v3i1.3278.
- [10] Hasibuan, MSP (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta : Bumi Aksara
- [11] Sedarmayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia serta Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju..
- [12] Mangkunegara, AAAP (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya
- [13] I. P. Reverawati, M. Indrawati, and M. Muninghar, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga serta Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro," *J. Mitra Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 436–448, Mar. 2020, doi: 10.52160/ejmm.v4i3.366.
- [14] N. R. Silaen *et al.*, *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama), 2021.
- [15] N. K. Suryani, "Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis serta Empiris)," *J. Imagine*, vol. 2, no. 2, pp. 71–77, Dec. 2022, doi: 10.35886/imagine.v2i2.491.
- [16] Kushariyadi, D. A. Wahid, M. F. Albashori, I. Rustiawan, Ardenny, and Wahyudiyono, "Performance Management Based on Key Performance Indicators (KPI) to improve Organizational Effectiveness," *Maneggio*, vol. 2, no. 1, pp. 90–102, 2025, doi: 10.62872/wvxg9218.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,serta R&D*. Bandung, 2019.
- [18] S. Suryadi and K. Karyono, "Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja serta etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 85–95, Jan. 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.563.
- [19] U. Sudarma, "Pendidikan karakter dalam mewujudkan sumber daya manusia berdaya saing menuju Indonesia Emas 2045," *Sharia J. Kaji. Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 37–55, Feb. 2022, doi: 10.59757/sharia.v1i1.4.
- [20] T. Nadhifah, M. N. Salim, and M. D. Yazid, "Keadilan, Integritas, serta , Keberlanjutan: Analisis Etos Kerja Kepemimpinan Syariah serta Dampaknya Pada Keterbukaan Tata Kelola Perusahaan," *J. Ekon. Syariah serta Akunt.*, vol. 4, no. 2, pp. 98–102, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal2.umku.ac.id/index.php/JESA/article/view/2187>
- [21] A. Tolu, M. Mementu, and W. Rumawas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Adm. Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 7–13, May 2021, doi: 10.35797/jab.v11i1.7-13.
- [22] R. Agustriani, S. L. Ratnasari, and R. Zamora, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. TRLAS Polit.*, vol. 6, no. 1, pp. 104–122, Apr. 2022, doi: 10.33373/jtp.v6i1.3930.
- [23] Lailatul Hidayah, Sindi Farera, Dea Amanda, Gilang Ardimas Syahputra, and Ahmad Gunawan, "PENGARUH BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT STRANGE TECH INDONESIA," *JISOSEPOL J. Ilmu Sos. Ekon. serta Polit.*, vol. 3, no. 1, pp. 191–197, Jan. 2025, doi: 10.61787/6s73th36.
- [24] Usman, H. (2022). *Manajemen: Teori, praktik, serta penelitian pendidikan*
- [25] A. As Zahra and H. Baskoro, "Kepemimpinan Transformasional serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja," *J. Econ. Bus. UBS*, vol. 13, no. 1, pp. 1–16, Jan. 2024, doi: 10.52644/joeb.v13i1.1270.