



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YWH GARMENT INDONESIA

Meri Azizah (*)

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta

Abstract

This study aims to analyze the effect of work environment, work ethic and work discipline on employee performance at PT YWH. Indonesian Garments. The data used is primary data by distributing questionnaires to respondents via google form. This study uses a quantitative approach. The sample in this study were 50 employees of PT YWH Garment Indonesia as respondents using saturated sampling technique. The analysis technique uses the help of the SPSS V.24 program. The results of this study indicate that (1) the work environment has no effect on employee performance, it is proven that the t-count value $(0.290) < t\text{-table } (2.012)$ and the prob value $(0.773 > 0.05)$. (2) Work ethic has a negative and significant effect on employee performance as evidenced by the t value $(-2,067) > (2,012)$ and the prob value $(0,044 < 0,05)$. (3) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the t-count $(16.028) > t\text{-table } (2.012)$ and the prob value $(0.000 < 0.05)$. (4) Variables of Work Environment, Work Ethic and Work Discipline simultaneously have an effect on Employee Performance.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Informasi Artikel:

Dikirim: 12 Juli 2022

Ditelaah: 10 Agustus 2022

Diterima: 20 Agustus 2022

Dipublish: 30 September 2022

Juli-Desember 2022, Vol. 11 (2): hlm. 199-210

©2022 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.

All rights reserved.

(*) Korespondensi: meriazizah.ywh@gmail.com (M. Azizah)

PENDAHULUAN

Mampu meningkatkan sumber daya manusia adalah salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan organisasi untuk mewujudkan visi, tujuan, dan nilai-nilai. Sebab, tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada infrastruktur atau teknologi mutakhir. Organisasi harus memanfaatkan sebaik-baiknya setiap potensi aset yang dimilikinya untuk menghasilkan output dan input terbaik. Karena manusia adalah orang pertama yang akan menjalankan segala jenis sumberdaya manusia, oleh sebabnya sangatlah penting adanya penyusun sumber daya manusia. Akibatnya, ketika mengelola sumber daya, kualitas harus dipertahankan di semua operasi karena pengelolaan sumber daya manusia yang efisien diperlukan untuk menumbuhkan lingkungan yang mendorong produktivitas di antara para pekerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu elemen penting dalam menghasilkan kinerja karena mempengaruhi seberapa baik orang menyelesaikan tugas. Jika lingkungan nyaman, higienis, tertib, dan aman, maka dikatakan baik. Akibatnya, pertimbangan paling penting perusahaan adalah tempat kerja. Sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja mewujudkan kesadaran diri sebagai landasan pengembangan etos kerja (Sukardewi, 2017).

Etos kerja juga didefinisikan sebagai semangat kerja yang membedakan individu atau organisasi yang bekerja sesuai dengan prinsip dan pandangan dunia yang dipegang teguh dan diwujudkan dalam tekad dan perilaku nyata di tempat kerja. Disiplin kerja sama pentingnya untuk pertumbuhan organisasi seperti halnya etos kerja, dan ini terutama digunakan untuk menginspirasi karyawan untuk melatih pengendalian diri saat menyelesaikan tugas baik secara individu maupun dalam kelompok. Rasa tanggung jawab seseorang atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat ditunjukkan dari tingkat kedisiplinannya.

PT.YWH Garment Indonesia adalah satu satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang indsutri dengan memproduksi pakaian anak-anak sampai ke orang dewasa. Dengan barang seperti bahan, accessories yang terdiri dari snap, wappen, care label, main label, string dan lain-lain sebagainya. Semuanya barang belum jadi di import dari korea dan china. Setelah selesai di olah menjadi barang jadi (pakaian) barang tersebut di ekspor ke negara china, jepan dan korea.

Akan tetapi PT.YWH Garment Indonesia kurang menekankan aturan dalam lingkungan kerja, etos kerja dan kedisiplinan, dengan hanya memberikan sanksi sebagai formalitas dan tidak diberikan dengan semestinya ke karyawan yang tidak mematuhi peraturan, sehingga banyak sekali karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku seperti masih banyak karyawan yang makan di dalam ruang saat jam kerja seperti memakan gorengan, karna minyak bekas gorengan itu sangat bahaya kalau terkena bahan, dan membuang sampah sembarangan seperti benang (sisa jahit pakaian) dan banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu.

TINJAUAN TEORI

Lingkungan kerja adalah perkakas yang berdampak pada kinerja karyawan (Cahyadi, 2019). Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat ditingkatkan dalam

lingkungan kerja bagus dan menyenangkan, bermanfaat untuk karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Saat menjalankan pekerjaan, kedekatan pekerja dengan tempat kerja berdampak pada dirinya (Nanulaita, 2018). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar ditempat kerja yang berdampak pada produktivitas mereka, seperti kontrol pencahayaan, kontrol kebersihan, dan keamanan tempat kerja. Menurut Indikator Lingkungan Kerja oleh Burhannudin, Zainul, dan Harlie (2019), tempat kerja adalah lokasi dengan sumber daya untuk membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:30) terdapat Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Cahaya yang cukup untuk melakukan pekerjaan dalam arti tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup
2. Suhu ruangan yang tepat untuk kenyamanan dalam berkerja
3. Kebersihan ruang kerja yang tertata
4. Warna dan dekorasi yang sesuai dengan kebutuhan kerja
5. Adanya Petugas Keamanan dilingkungan kantor
6. Kebisingan di tempat kerja yakni bunyi tidak terlalu ingin didengar telinga.
7. Hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat Terbuka.

Etos kerja adalah perilaku positif yang didasarkan pada komitmen terhadap konsepsi integral dari peran pekerjaan dalam masyarakat. Arsad di Candana (2021) berpendapat bahwa etos kerja ialah individu, kelompok, atau komunitas yang menganut pandangan dunia kerja akan melahirkan sikap dan perilaku yang jelas dengan memperhatikan dan berkonsentrasi. Itulah budaya kerja keras dan etos kerja

Sebuah konsep yang dikenal sebagai "etos kerja" memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan seseorang sebagai sifat yang sangat penting (Yusuf, 2000). Indikator etos kerja menurut Menurut Ratnasari dan Hardiyanti (2019) adalah sebagai berikut :

- a. Komunikasi internal yang lancar, baik, dan berimbang akan mampu meningkatkan etos kerja karyawan
- b. Dibutuhkan penguasaan pekerjaan dan kerampilan dalam bekerja
- c. Kepatuhan kepada SOP perusahaan dalam bekerja
- d. Kesungguhan dalam bekerja untuk mencapai hasil yang terbaik
- e. Keberanian dalam menciptakan tantangan baru
- f. Dalam bekerja harus memiliki Keahlian interprofesional
- g. Inisiatif terhadap pekerjaan
- h. Dapat diandalkan dalam bidang bekerja yang diembannya

Menurut Rivai (2015) bahwa disiplin kerja adalah manager gunakan sebagai alat komunikasi dengan karyawannya dalam upaya meningkatkan perilaku dan meningkatkan pengetahuan dan keinginan seorang untuk mematuhi semua standart perusahaan. Menurut Chaerudin, dkk. (2020: 28) Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dan dinilai dari segi kualitas dan kuantitasnya sebagai hasil dari pelaksanaan tugasnya sesuai dengan beban kerja dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja didefinisikan sebagai kaliber dan volume pekerjaan

yang diselesaikan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya

Indikator Displin kerja Menurut Kasmir dalam Ismail (2017: 18) adalah sebagai berikut :

1. Taat pada aturan waktu yang ada di dalam pekerjaan yang ada.
2. Taat kepada peraturan perusahaan yang berlaku di tempat kerja
3. Taat terhadap peraturan lainnya yang ada di ruang lingkup kerja

Kinerja mengukur seberapa berhasil orang atau kelompok melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka (Suhardi, 2019). Kinerja ditentukan oleh pencapaian individu atau kelompok dalam hal kuantitas dan kualitas setiap tanggung jawabnya serta dengan membuktikan kepatuhan terhadap pedoman berdasarkan kategori dan metrik yang dipilih oleh manajemen (Hikmah & Wilson, 2020)

Kinerja mengacu pada pencapaian seseorang di dalam organisasi yang berkaitan dengan keterlibatan dan perannya serta upaya untuk mencapai misi organisasi sesuai dengan standar dan etika yang sesuai (Sinamel, 2016:481). Saat melakukan kontak langsung, seseorang dapat mengeksplorasi kinerja seseorang dari jarak jauh (Prasetyo & Marlina, 2019).

Indikator Kinerja karyawan Menurut Fahmi (2018: 176) :

1. Kuantitas, khususnya pemahaman karyawan tentang penumpukan dan hasilnya.
2. Kualitas, pemahaman karyawan tentang bagaimana pekerjaan yang berkualitas
3. Ketepatan waktu, termasuk pengetahuan karyawan tentang tugas dan diselesaikan
4. Efektifitas, memanfaatkan potensi dan waktu yang ada untuk meningkatkan pendapatan.
5. Kemandirian khususnya ketika karyawan berdedikasi pada perusahaan dan memiliki tugas di tempat kerja

METODE

Metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dari karyawan PT. YWH garmen Indonesia. SPSS aplikasi yang digunakan untuk menganalisis data regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	25.00	9.510	.409	.227	.782
LK2	25.24	9.411	.450	.315	.775
LK3	25.28	8.165	.673	.491	.729
LK4	25.28	8.940	.564	.370	.754
LK5	25.32	8.508	.581	.425	.750
LK6	25.16	9.443	.411	.215	.782
LK7	25.12	9.251	.533	.306	.760

Sumber Data : Data yang diolah SPSS V.24 (2022)

Seperti terlihat pada kolom Koreksi Korelasi Item-Total pada tabel uji validitas variabel lingkungan kerja di atas bahwa nilai r-hitung indikator variabel lebih tinggi dari r-tabel 0,2787. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa dalam variabel lingkungan kerja penelitian valid.

Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EK1	28.60	18.245	.632	.470	.894
EK2	28.38	19.547	.619	.473	.894
EK3	28.58	18.453	.661	.600	.890
EK4	28.48	17.071	.852	.765	.872
EK5	28.40	18.694	.625	.708	.894
EK6	28.64	18.317	.673	.648	.889
EK7	28.60	17.510	.838	.781	.874
EK8	28.24	18.758	.612	.745	.895

Sumber Data : Data yang diolah SPSS V.24 (2022)

Seperti terlihat pada kolom Koreksi Korelasi Item-Total pada tabel uji validitas variabel etos kerja di atas bahwa nilai r-hitung indikator variabel lebih tinggi dari r-tabel 0,2787. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa dalam variabel etos kerja penelitian valid.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	7.40	1.469	.364	.196	.471
DK2	7.16	1.892	.297	.096	.613
DK3	7.44	1.353	.506	.260	.229

Sumber Data : Data yang diolah SPSS V.24 (2022)

Seperti terlihat pada kolom Koreksi Korelasi Item-Total pada tabel uji validitas variabel Disiplin Kerja di atas bahwa nilai r-hitung indikator variabel lebih tinggi dari r-tabel 0,2787. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa dalam variabel disiplin kerja penelitian valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	14.78	3.726	.718	.794	.519
KK2	14.54	5.682	.361	.273	.755
KK3	14.82	4.518	.477	.426	.639
KK4	14.86	3.837	.735	.828	.517
KK5	14.52	5.398	.337	.274	.731

Sumber Data : Data yang diolah SPSS V.24 (2022)

Seperti terlihat pada kolom Koreksi Korelasi Item-Total pada tabel uji validitas variabel Kinerja Karyawan di atas bahwa nilai r-hitung indikator variabel lebih tinggi dari r-tabel 0,2787. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa dalam variabel disiplin kerja penelitian valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	0.789	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0.901	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.659	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.698	0,60	Reliabel

Sumber Data : Data Primer yang diolah oleh peneliti, 2022

Nilai uji dari setiap variabel nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka diketahui bahwasanya seluruh pernyataan pada variabel yaitu reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas VIF dan Tolerance

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	LK	.643	1.555	
	EK	.654	1.529	
	DK	.945	1.059	
a. Dependent Variable: KK				

Sumber Data : Data yang diolah SPSS V.24 (2022)

Berdasarkan tabel multikolinearitas menunjukkan bahwa, tidak ada masalah multikolinearitas dilihat nilai VIF ketiga variabel < 10 dan nilai Tolerance $> 0,01$.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.103	.873		-.118	.907
	LK	.076	.030	.441	2.565	.084
	EK	-.034	.021	-.274	-1.608	.115
	DK	-.026	.050	-.075	-.531	.598
a. Dependent Variable: RES						

Sumber Data : Data yang diolah SPSS V.24 (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, kesimpulannya adalah apabila nilai (Sig.) $> 0,05$ maka heteroskedastisitas tidak terjadi pada penelitian ini. Tampak bahwa semua variabel independen tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Hasil Pengolahan Uji Normalitas dengan Uji K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96889359
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.068
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber Data : Data yang diolah SPSS V.24 (2022)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada penelitian ini menunjukkan *Test Statistics Asymp.Sig (2-tailed)* seperti terlihat pada tabel 4.21 di atas. Kinerja Karyawan

dan Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja signifikan jika lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji k-S untuk normalitas terdistribusi secara normal.

4. Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependent

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.781	3	94.594	94.596	.000 ^b
	Residual	45.999	46	1.000		
	Total	329.780	49			
a. Dependent Variable: KK						
b. Predictors: (Constant), DK, EK, LK						

Berdasarkan tabel 4.22, memperlihatkan hasil perhitungan uji F sebesar 94,596 dengan nilai F tabel adalah 2,806. kemudian jika dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga bila membandingkan hasil yang diperoleh nilai F hitung maka dapat dinyatakan bahwa variable independent secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji T (Parsial)

Uji t merupakan alat yang berguna untuk memahami signifikansi pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Etika Kerja, dan Disiplin Kerja) secara parsial ataupun individual dengan menghadirkan variabel independent (Kinerja Karyawan). Berikut tabel hasil dari analisis data Uji T (Uji Parsial) menggunakan SPSS versi 24

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.044	1.515		3.990	.000
	LK	-.015	.052	-.020	-.290	.773
	EK	-.075	.036	-.141	-2.067	.044
	DK	1.384	.086	.908	16.028	.000
a. Dependent Variable: KK						

Sumber Data : Data yang diolah SPSS V.24 (2022)

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Melihat tabel diatas, bahwasannya nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.773 > 0,05$ dan nilang $t_{hitung} -0,290 < t_{tabel} 2,012$, maka lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

- 2) Melihat tabel diatas, bahwasannya nilai signifikansi variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.044 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,067 > t_{tabel} 2,012$, maka letos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Koefesien Determinasi

Sejauh mana model regresi dapat menjelaskan varians variabel dependen meningkat dengan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1 (Ghozali, 2013). Tabel 4.24 menunjukkan R^2 :

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)				
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.851	1.000
a. Predictors: (Constant), DK, EK, LK				
b. Dependent Variable: KK				

Sumber Data: Data yang diolah SPSS V.24 (2022)

Nilai koefisien determinasi adalah 0,861 atau 86,1% seperti terlihat pada tabel diatas. Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel independent mencapai 86,1% dari total, sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Atas dasar hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independent mempengaruhi variabel dependent.

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Analisis positif atau negative digunakan untuk menetapkan arah hubungan variabel independent dan variabel dependent serta untuk memprediksi variabel independent naik atau turun.

Hasil Analisis Regresi Berganda					
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.044	1.515		.000
	LK	-.015	.052	-.020	.773
	EK	-.075	.036	-.141	.044
	DK	1.384	.086	.908	.000
a. Dependent Variable: KK					

Sumber Data : Data yang diolah SPSS V.24 (2022)

Berdasarkan hasil diatas tersebut bisa diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_n X_n$$

$$KK = 6.044 + (-0.015LK) + (-0.075EK) + 1.384DK$$

Berdasarkan persamaan yang dibuat dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai kontanta 6,044 menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan akan menjadi 6,044 jika semua variabel lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja dianggap konstan.

- 2) Nilai Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0.015 menunjukkan bahwasanya jika lingkungan kerja menurun 1 poin lingkungan kerja (etos kerja dan disiplin kerja dianggap konstan), maka nilai Kinerja karyawan akan turun sebesar -0.015.
- 3) Nilai Koefisien regresi etos kerja sebesar -0.075 menunjukkan bahwasanya jika etos kerja menurun 1 poin lingkungan kerja (lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap konstan), maka nilai Kinerja karyawan akan turun sebesar -0.075.
- 4) Nilai Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 16.028 menunjukkan bahwasanya jika disiplin kerja naik 1 poin lingkungan kerja (lingkungan kerja dan etos dan disiplin kerja dianggap konstan), maka nilai Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.015.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya:

1. Perhitungan uji F diperoleh hasil sebesar 94,596 dengan nilai F tabel adalah 2,806. Mengingat nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga bila membandingkan hasil yang diperoleh nilai F hitung maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,773 > 0,05$ dan nilai thitung $-0,290 > t_{tabel} 2,012$ yang menunjuka bahwasanya tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan (H_0 diterima dan H_a ditolak)
3. Variabel etos kerja memiliki nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ dan nilai thitung $2,067 > t_{tabel} 2,012$ yang menunjuka bahwasanya adanya hubungan antara etos kerja dengan kinerja karyawan (H_0 diterima dan H_a ditolak)
4. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $-16,028 > t_{tabel} 2,012$ yang menunjuka bahwasanya adanya hubungan antara etos kerja dengan kinerja karyawan (H_0 ditolak dan H_a diterima)

DAFTAR PUSTAKA

Aminudin, dkk. 2019. *Pedoman Penulisan Skripsi*. ITB Ahmad Dahlan Jakarta.

Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.

Chaerudin, Ali. Rani, Inta. & Alicia, Velma. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Cetakan Pertama*. Jawa Barat: CV Jejak

- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40.
- Eksandy, Arry. 2018. *Metode Penelitian Akuntansi dan Manajemen : Dilengkapi contoh Penelitian Data Sekunder dan Data Primer Dengan Analisis Regresi Data Panel dan Regresi Linier Berganda*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hardiansyah, Rian Oztary. 2017. *Skripsi Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Univeristas Negeri Yogyakarta.
- Husain, B.A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*. Disrupsi Bisnis, 1.
- Irmayanti. 2015. *Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makkasar
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Jakarta.
- Nanulaitta, Deflin Tresye. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi* Vol 5 No 2.
- Nisakurohma, Agustya Hariski. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)*. E-Jurnal Manajemen Universitas Brawijaya.
- Putra, Ade Parma. 2019. *Pengaruh Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Pt.Andalas Agro Industri (AAI) Pasaman Barat*. E-Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP. Vol.1 (Februari 2019): 136-148
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Ratnasari, dan Hardiyanti. 2019. “Penggunaan Strategi Course Review Horay untuk meningkatkan Etos Kerja Sumber Daya Manusia”. *Skripsi*: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukardewi, Nyoman, et. al. 2017. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*. Bali: e-Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Volume 4
- Saldbira, Widya. 2021. *Skripsi Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu*. Fakultas Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

Sherlie dan Hikmah. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam*. Jurnal Manajemen Vol 5 No. 1.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yantika, Yuli. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoo*. E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universita Muhammadiyah Jember. Vol 4 (Desember 2018): 174-188.

Scholar.google.co.i