

An Analysis of the Impact of Work Ethic, Leadership Style, Work Environment, and Work Commitment on Employee Performance

Analisis Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selviana¹, Astri Ayu Purwati², Ni Ketut Raka Utariani³

Institut Bisnis Dan Teknologi Pelita Indonesia^{1,2}

Universitas Pendidikan Ganesha³

Selvianawijaya21@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of work ethic, leadership style, work environment, and work commitment on employee performance at PT. Friends of Indo Utama Pekanbaru. The respondents of this study were 31 employees of PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru with the data collection technique used is a questionnaire. The analytical model used is multiple linear regression models. Meanwhile, to test the hypothesis using statistical tests, namely the F test, determination test (R²), and t test. The results obtained indicate that work ethic has a negative and insignificant effect on employee performance. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work commitment has a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords : *Work ethic; Leadership Style; Work environment; Work Commitment; Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etos kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru. Responden penelitian ini adalah 31 orang karyawan PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Model analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Sedangkan untuk pengujian hipotesisnya menggunakan uji statistik yaitu uji F, uji determinasi (R²), dan uji t. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Etos Kerja; Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Komitmen Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Saat ini PT Sahabat Indo Utama (SIU) sudah mulai menguasai pasar sparepart dan memiliki langganan anak-anak toko di sekitar kota pekanbaru dan mulai memasuki kota padang. Ini adalah salah satu peluang bisnis yang cukup menjanjikan, tetapi hingga saat ini perkembangan perusahaan tidak signifikan. Target yang dicapai tidak terlalu banyak. Hal ini disebabkan oleh kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pembeli sehingga otomatis tidak memenuhi target penjualan.

Fenomena penjualan PT.SIU tidak mencapai target penjualan pada tahun 2016. Dimana pada tahun 2016 persentase pencapaian penjualan mencapai 70%. Peningkatan penjualan melampaui target yang telah direncanakan terjadi pada tahun 2018. Dimana persentase pencapaian mencapai 100%. Pada tahun 2019 pencapaian penjualan tidak melampaui target dan terjadi penurunan penjualan. Dari tahun 2019-2020 terjadi penurunan sekitar 10%.

Terdapat persentase kesalahan pencatatan operasional yang mencakup data kesalahan penginputan barang dan ketepatan kerja karyawan. Pada tahun 2016 persentase kesalahan operasional mencapai 40% dan kembali meningkat di tahun 2020 dimana persentase kesalahan operasional mencapai 45%, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya masalah yang terjadi di PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru.

Setelah dilihat dari data diatas, ditemukan bahwa kinerja karyawan pada PT Sahabat Indo Utama masih kurang maksimal, sehingga penurunan target penjualan dapat terjadi. hal ini sangat berhubungan dengan kinerja dari karyawan pada PT. Sahabat Indo Utama. Setelah ditelusuri, terdapat beberapa hal yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja dari karyawan. hal tersebut antara lain kurangnya etos kerja pada karyawan, gaya kepemimpinan yang masih kurang baik, lingkungan kerja yang tidak nyaman, serta kurangnya komitmen kerja dari karyawan, sehingga hal ini berimbas kepada para pembeli dan *supplier*.

Etos kerja merupakan salah satu bentuk semangat kerja yang terlihat dari cara seseorang bereaksi terhadap pekerjaan yang menjadi motivasi dibalik bekerja (Farchan 2018). Etos kerja merupakan sikap dasar terhadap diri sendiri, yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran psikologis. Ini membuka pandangan dan sikap pribadi, sangat mementingkan kerja keras dan menganggapnya serius sehingga akan mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Menurut hasil penelitian Sukmawati et al (2020), Hadiansyah dan Yanwar (2017) serta Iwan Mamminanga (2019) mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Palupiningdyah (2016) menunjukkan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, perangai, watak dan kepribadian yang menjadikan seorang pemimpin unik ketika berinteraksi dengan orang lain Siswanto dan Hamid (2017). Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain Suranta (2002). Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya Suranta (2002).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2007), Fajrin dan Susilo (2018) dan Siswanto dan Hamid (2017) faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rompas dan Dotulong (2018) di mana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di perusahaan sangat perlu diperhatikan. Karena, salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memastikan karyawan dapat menjalankan tugasnya tanpa gangguan adalah lingkungan kerja itu sendiri. Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan, maka akan mengurangi rasa jenuh dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan bekerja secara maksimal dan akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri (Gita Sugiarti 2012).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafrina (2018), Panjaitan (2017), Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tobing (2009) mendefinisikan komitmen kerja merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan. Komitmen kerja dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ranty Safitri (2016), Suryahadi (2015), Putra Pratama dan Nurdiana Dihan (2017) menunjukkan bahwa komitmen kerja sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Karishma Prasilowati dan Ayuningtyas (2019) dan Andri Satya Alam (2020) menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menjawab dan menganalisis masalah di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja juga merupakan cara seseorang dalam memandang dan meyakini makna pada sesuatu, sehingga akan mendorong diri seseorang untuk melakukan dan mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha untuk menunjukkan suatu sikap, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan secara optimal (Maysaara A. Abo Hassanin 2014). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukmawati et al (2020), Hadiansyah dan Yanwar (2017) serta Iwan Mamminanga (2019) menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Etos Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas dari seorang pimpinan saat berhadapan dengan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan sangat identik dengan cara seorang pimpinan dalam menghadapi anggotanya dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampubolon (2007), Fajrin dan Susilo (2018) dan Siswanto and Hamid (2017) menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan hubungan yang terjadi dengan sesama karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja disebut lingkungan kerja. Jika seorang karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, atau melakukan segala sesuatu yang melibatkan karyawan tersebut maka karyawan tersebut sedang berada di lingkungan kerja (Josephine dan Harjanti 2017). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafrina (2018), Panjaitan (2017), Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

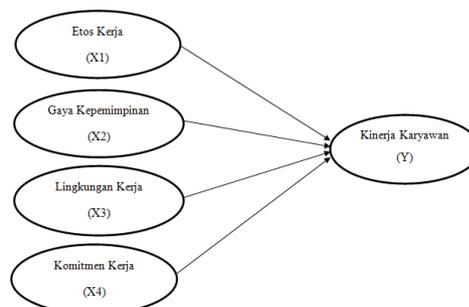
H3 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen kerja dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Tobing (2009) mendefinisikan komitmen kerja merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ranty Safitri (2016), Suryahadi (2015), Putra Pratama dan Nurdiana Dihan (2017) menunjukkan bahwa komitmen kerja sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan 2021

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru, bergerak di bidang importir sparepart kendaraan, berlokasi di Jalan Riau Ujung No 253G. Waktu dan pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juli 2021 dan berakhir pada Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan yang telah bekerja di PT.Sahabat Indo Utama Pekanbaru. Terdiri dari staff pengantaran barang, staff gudang, staff pengeluaran barang, kasir, admin yang berasal dari berbagai kalangan pendidikan. Seluruh karyawan pada PT.Sahabat Indo Utama Pekanbaru yang turut serta dalam kegiatan kinerja karyawan adalah berjumlah 31 orang. Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2010). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode teknik sampling jenuh atau sensus. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT.Sahabat Indo Utama Pekanbaru adalah sebanyak 32 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu penelitian. Berkaitan dengan bagaimana cara, sumber dan alat untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data juga merupakan suatu cara yang dilakukan untuk pengumpulan data, merujuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya seperti melalui angket, wawancara, pengamatan langsung, dan yang lainnya.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang diduga menjadi penyebab perubahan atau pergerakan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Etos Kerja (X1) yang dimana indikatornya adalah (1) kerja adalah rahmat, (2) kerja adalah amanah, (3) kerja adalah aktualisasi, (4) kerja adalah ibadah, (5) kerja adalah seni, (6) kerja adalah kehormatan, (7) kerja adalah pelayanan. Gaya Kepemimpinan (X2) indikatornya adalah (1) kemampuan untuk mengambil keputusan, (2) kemampuan memotivasi, (3) kemampuan komunikasi, (4) kemampuan mengendalikan bawahan, (5) tanggung jawab, (6) kemampuan mengendalikan emosi. Lingkungan Kerja (X3) indikatornya (1) suasana ruangan, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) tersedianya fasilitas kerja dan Komitmen Kerja (X4) indikatornya adalah (1) perasaan menjadi bagian dari organisasional, (2) kebanggaan terhadap organisasi, (3) kepedulian terhadap organisasi, (4) hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, (5) kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, (6) kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

Variabel Dependen

Variabel Dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) yang dimana indikatornya (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Variabel penelitian ini mengenai etos kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen kerja, setiap item dari kuesioner memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. Untuk mengukur secara pasti nilai skor tiap indikator maka digunakan skala penilaian sebagai berikut :

$$RS = \frac{(m - 1)}{m} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono 2010) Menggunakan aplikasi SPSS, untuk mencari validitas dari sebuah item, mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Kelayakan Model

Uji Simultan (Uji F)

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara simultan digunakan Uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen dengan variabel dependen, dan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara simultan untuk setiap variabel (Sugiyono 2010). Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah : (1) Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan), atau apabila tingkat sig>a 0,05 maka variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Ada pengaruh yang signifikan), T tabel dilihat dengan derajat bebas = $n - k - 1$, atau apabila tingkat sig<a 0,05 maka secara simultan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Berganda (R²)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel terikat yang dimasukkan terhadap model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan nilai adjusted R^2 pada model regresi yang terbaik (Sugiyono 2010).

Analisis Linear Berganda

Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan fungsi persamaan regresi berganda sebagai berikut (Riduwan 2011) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja
α	= Konstanta
$\beta_1 X_1$	= Koefisien variabel etos kerja
$\beta_2 X_2$	= Koefisien variabel gaya kepemimpinan
$\beta_3 X_3$	= Koefisien variabel lingkungan kerja
$\beta_4 X_4$	= Koefisien variabel etos kerja
e	= Faktor-faktor lain yang tidak dibahas

Dengan adanya persamaan regresi yang dihasilkan, maka akan dapat dilakukan prediksi/peramalan berdasarkan elastisitas yang bisa ditafsirkan dalam persamaan tersebut. Dengan langkah ini maka perusahaan dapat menentukan strategi yang paling baik untuk diterapkan dalam rangka mengembangkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Untuk mencari t tabel dengan $df = N - 2$, taraf nyata 5% dapat dengan menggunakan tabel statistik (Sugiyono 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	55%
	Perempuan	14	45%
Usia	< 20 Tahun	6	19%
	21-30 Tahun	22	71%
	31-40 Tahun	3	10%
	> 41 Tahun	-	-
Pendidikan	SMA	22	71%
	D3	1	3%
	S1	8	26%
Masa Kerja	< 1 Tahun	5	16%
	1-5 Tahun	26	84%
	6-10 Tahun	-	-

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Sahabat Indo Utama lebih dominan lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 55%, berusia 21-30 tahun yaitu 71%, pendidikan terakhir SMA yaitu 71% dan masa kerja 1-5 tahun yaitu 84%.

Analisis Deskriptif Variabel

Dari penelitian ini, terdiri dari 4 variabel bebas (independen) yaitu variabel Etos Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Komitmen Kerja (X4) kemudian juga memiliki 1 variabel terikat (dependen) yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Tanggapan Responden

No	Variabel	Rata-Rata	Hasil
1	Etos Kerja (X1)	4.55	Sangat Baik
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	4.66	Sangat Baik
3	Lingkungan Kerja (X3)	4.65	Sangat Baik
4	Komitmen Kerja (X4)	4.60	Sangat Baik
5	Kinerja Karyawan (Y)	4.55	Sangat Baik

Sumber :Data Olahan SPSS 2021

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel etos kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan yaitu sangat baik.

Uji Pendahuluan

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Cronbach's Alpha (>0.6)
----------	-----------	---	-------------------------

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Cronbach's Alpha (>0.6)	
Etos Kerja (X1)	X11	X111	0.419	0.880
		X112	0.540	
	X12	X121	0.546	
		X122	0.503	
	X13	X131	0.557	
		X132	0.580	
	X14	X141	0.632	
		X142	0.614	
	X15	X151	0.596	
		X152	0.713	
	X16	X161	0.462	
		X162	0.460	
	X17	X171	0.596	
		X172	0.470	
Gaya Kepemimpinan (X2)	X21	X211	0.323	0.917
		X212	0.445	
	X22	X221	0.700	
		X222	0.755	
	X23	X231	0.810	
		X232	0.838	
	X24	X241	0.596	
		X242	0.814	
	X25	X251	0.333	
		X252	0.770	
X26	X261	0.822		
	X262	0.707		
Lingkungan Kerja (X3)	X31	X311	0.717	0.852
		X312	0.802	
	X32	X321	0.552	
		X322	0.451	
	X33	X331	0.802	
		X333	0.532	
Komitmen Kerja (X4)	X41	X411	0.757	0.902
		X412	0.491	
	X42	X421	0.573	
		X422	0.588	
	X43	X431	0.660	
		X432	0.785	
	X44	X441	0.653	
		X442	0.695	
	X45	X451	0.543	
		X452	0.534	
X46	X461	0.607		
	X462	0.742		
Kinerja Karyawan (Y1)	Y11	Y111	0.852	0.912
		Y112	0.673	
	Y12	Y121	0.523	
		Y122	0.666	
	Y13	Y131	0.637	
		Y132	0.556	
	Y14	Y141	0.663	

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Cronbach's Alpha (>0.6)
	Y142	0.681	
Y15	Y151	0.709	
	Y152	0.852	

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Uji Validitas

Pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel etos kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.3. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel etos kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0.60. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian ini Reliabel.

Uji Kelayakan Model

Tabel 4 Hasil Uji Kelayakan Model

Hasil Uji Simultan (Uji F)					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.697	4	1.174	12.824	0.000 ^b
Residual	2.381	26	0.092		
Total	7.077	30			
Hasil Uji Determinasi (R ²)					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.815 ^a	0.664	0.612	0.30259	2.931

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian tabel 4 di atas, diperoleh hasil F hitung adalah 12.824, sedangkan nilai F tabel adalah 2.522. Hal ini berarti F hitung > F tabel, dan nilai signifikan 0.000 < alpha 0.05. Jadi dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama bahwa Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi (R²)

Dari hasil pengolahan tabel 4, diketahui bahwa Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0.612. Hal ini berarti 66.4% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. Sedangkan sisanya 33.6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel etos kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

$$Y = 0.150 - 0.241X_1 + 0.436X_2 + 0.436X_3 + 0.312X_4$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (a) sebesar 0.150 mempunyai arti bahwa variabel Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja bernilai 0 maka tingkat Kinerja Karyawan senilai 0.150. (2) Nilai koefisien regresi Etos Kerja (X₁) sebesar -0.241. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif, etos kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya etos kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat kinerja karyawan. (3) Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X₂) sebesar 0.436. Koefisien bernilai positif memiliki arti terjadinya hubungan

positif, gaya kepemimpinan yang meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan menurun, maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan. (4) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0.436. Koefisien bernilai positif memiliki arti terjadinya hubungan positif, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kualitas kerja dari karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menurunkan kualitas kinerja karyawan. (5) Nilai koefisien regresi Komitmen Kerja (X_4) sebesar 0.312. Koefisien bernilai positif memiliki arti terjadinya hubungan positif, komitmen kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan membuat karyawan menjadi lebih tekun dalam melakukan pekerjaan karena karyawan mempunyai pendirian sendiri, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki pendirian dalam bekerja, maka pekerjaan yang dilakukan menjadi asal-asalan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Dalam Uji Parsial (Uji t) akan diuji kemungkinan adanya pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru secara parsial. Untuk membuktikan dugaan pada hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru akan dilakukan uji t. pengujian parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X yaitu Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Ttabel	Thitung	Hip	Sig.	Hasil
Etos Kerja (X1)	-0.241	-0.185	1.309	-0.914	(-)	0.369	Tidak Berpengaruh Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.436	0.402	1.309	2.016	(+)	0.054	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0.436	0.375	1.309	1.723	(+)	0.097	Berpengaruh Signifikan
Komitmen Kerja (X4)	0.312	0.284	1.309	1.167	(+)	0.254	Tidak Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai T hitung untuk variabel Etos Kerja sebesar -0.914 lebih kecil dari T tabel 1.309 maka Hipotesis diterima. Hasil signifikan variabel Etos Kerja 0.369 lebih dari 0.1 yang berarti bahwa hubungan yang terjadi tidak signifikan dan arah negatif, hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai T hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2.016 lebih besar dari T tabel 1.309 maka Hipotesis diterima. Hasil signifikan variabel Gaya Kepemimpinan 0.054 kurang dari 0.1 yang berarti bahwa hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai T hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 1.723 lebih besar dari T tabel yaitu 1.309 maka Hipotesis diterima. Hasil signifikan variabel Lingkungan Kerja 0.097 kurang dari 0.1 yang berarti bahwa hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (4) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai T hitung untuk variabel Komitmen Kerja sebesar 1.167 lebih besar dari T tabel 1.309 maka Hipotesis diterima. Hasil atau signifikan 0.254 lebih dari 0.1 yang berarti bahwa hubungan yang terjadi tidak signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa Etos Kerja merupakan faktor yang dianggap Sangat Baik oleh responden dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tanggapan responden mengenai Etos Kerja (X1) memiliki penilaian rata-rata 4.55. Dalam pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang tidak bisa membangun tim kerja yang kreatif dengan karyawan lain. Rata-rata jawaban responden terendah dengan nilai 4.39 pada pernyataan "Saya mampu membangun tim yang kreatif bersama tim kerja saya". Artinya karyawan PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru masih tidak merasa nyaman dengan tim kerja mereka, sehingga hal tersebut tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan oleh masa kerja dari responden, dimana rata-rata masa kerja responden 1-5 tahun. Karyawan yang bekerja lama pada perusahaan tentu kinerja yang dihasilkan tidak diragukan, sehingga tidak memerlukan etos kerja yang tinggi karena tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Palupiningdyah (2016) yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya dorongan dari dalam diri menjadi sebuah semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan diri. Menjadi sebuah hal yang baik ketika semangat dari diri sendiri menjadi daya dorong terhadap pemenuhan kebutuhan. Dengan semangat diri individu untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari hari sebelumnya, tidak sedikit karyawan yang merasa sebuah kejenuhan dalam pekerjaannya, dikarenakan meskipun karyawan melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak, upah yang diberikan oleh perusahaan adalah sama. Hal ini juga menjadi alasan mengapa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif, dapat menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) merupakan faktor yang dianggap baik dan disetujui oleh responden dan berpengaruh dalam Kinerja Karyawan PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru. Hasil tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki penilaian rata-rata 4.66. Hasil ini sejalan dengan hasil pengujian secara parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru. Hal ini dikarenakan pada uji regresi linear berganda variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh 20,16% terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru. Hal ini juga disebabkan oleh dukungan dari masa kerja responden, dimana masa kerja rata-rata 1-5 tahun yang artinya para karyawan sudah mampu mengikuti dan mengenali gaya kerja pemimpinnya dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2007), Fajrin dan Susilo (2018) dan Siswanto and Hamid (2017) menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik perlu dipertahankan oleh pemimpin. Agar karyawan menjadi nyaman saat berkomunikasi kepada atasan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan juga mendapatkan hasil yang maksimal. Jika hubungan antara pemimpin dan karyawan terjalin dengan baik, maka seluruh pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan akan menjadi cepat terselesaikan dan karyawan pun merasa nyaman saat bekerja karena tidak adanya tekanan dari atasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisis deskriptif, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor yang dianggap Sangat Baik oleh responden dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja (X3) memiliki penilaian rata-rata 4.65. Hasil ini sejalan dengan hasil pengujian secara (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru. Hal ini dikarenakan pada uji regresi linear berganda variabel Lingkungan Kerja berpengaruh 17,23% terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru. Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat juga dari jawaban responden dengan rata-rata nilai paling tinggi yaitu 4.77 yang terdapat pada pernyataan "Ruangan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja". Hal ini menunjukkan bahwa ruangan kerja mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan oleh dukungan masa kerja responden, dimana mana kerja rata-rata 1-5 tahun yang artinya karyawan sudah sangat memahami lingkungan kerja pada perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2018), Panjaitan (2017), Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil penelitian yang dilakukan, seberapa kuat nilai Lingkungan Kerja terhadap pekerjaan dapat menentukan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru. Lingkungan Kerja perusahaan diindikasikan dapat digunakan sebagai proses timbal balik antar karyawan yang akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya menjadi lebih ringan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa Komitmen Kerja merupakan faktor yang dianggap Sangat Baik oleh responden dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tanggapan responden mengenai Komitmen Kerja (X4) memiliki penilaian rata-rata 4.60. Dalam pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan. Diketahui masih terdapat karyawan yang mempunyai pikiran untuk keluar dari perusahaan. Rata-rata jawaban responden terendah dengan nilai 4.55 pada pernyataan "Saya tidak berpikir untuk keluar dari tempat kerja" dan pernyataan "Saya merasa nilai organisasi penting bagi tim". Artinya karyawan PT. Sahabat Indo Utama tidak merasa bahwa nilai dalam organisasi merupakan sesuatu yang penting, sehingga nilai-nilai dalam organisasi tidak terlalu diperhatikan. Hal ini disebabkan oleh dukungan dari masa kerja kerja responden, dimana rata-rata masa kerja 1-5 tahun. Artinya karyawan yang bekerja sangat lama pada sebuah perusahaan akan merasakan rasa bosan dan jenuh sehingga ada pikiran untuk mencari tempat kerja baru dan keluar dari zona nyaman. Kemudian, karyawan yang sudah lama bekerja tentu tidak lagi mementingkan nilai dalam organisasi, dikarenakan karyawan tersebut tentu sudah memahami nilai-nilai dasar dalam perusahaan, sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan untuk indikator pada pernyataan "Tim kerja saya memiliki rasa kepedulian terhadap sesama rekan kerja" memiliki rata-rata tertinggi dengan nilai 4.77. Hal ini disebabkan oleh dukungan dari usia responden, dimana rata-rata responden masih berusia sangat muda yaitu 21-30 tahun. Pada usia muda, cenderung memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap sesama rekan kerja. Rasa kepedulian memberikan pengaruh positif tetapi tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karishma Prasilowati dan Ayuningtyas (2019) dan Andri Satya Alam (2020) menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain : (1) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dari variabel Etos Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru. Hal ini dapat terjadi dikarenakan semangat kerja hanya memiliki pengaruh jangka pendek terhadap karyawan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. (4) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari variabel Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru, jika komitmen kerja dari individu meningkat maka kecenderungan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini telah diusahakan agar terlaksana dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur ilmiah. Akan tetapi masih ada keterbatasan yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian sehingga diperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Dikarenakan jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah seluruh karyawan PT. Sahabat Indo Utama Pekanbaru, Penelitian menggunakan taraf signifikansi 0.10 sehingga keakuratan dalam penelitian ini hanya sebesar 90%. (2) Dalam penelitian ini terdapat variabel-variabel yang tidak berpengaruh yaitu variabel Etos Kerja dan Komitmen Kerja sehingga tidak membuktikan hipotesis yang dibuat.

Berdasarkan hasil pembahasan pada kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut : (1) Bagi perusahaan agar lebih memberikan dorongan dan kata-kata motivasi guna meningkatkan etos kerja atau semangat diri karyawan, sehingga karyawan dapat dengan tulus dan tekun dalam melakukan pekerjaan. (2) Bagi perusahaan ada baiknya dengan berkala mengadakan acara *gathering* guna memepererat kekeluargaan

dan kekompakan antar anggota di perusahaan agar lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. (3) Bagi perusahaan diharapkan dapat mempertahankan gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Dikarenakan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dari hasil penelitian memberikan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila semakin dikembangkan, kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. (4) Bagi pembaca yang akan melakukan penelitian selanjutnya, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi maka kiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak menutup kemungkinan akan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena penulis masih merasa banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Alam, Andri Satya 2020. "Pengaruh budaya organisasi, komitmen kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai." 3(2017):54–67.
- Fajrin dan Susilo. 2018. "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang) Istiqomah." *Istiqomah Qodriani Fajrin, Heru Susilo* 61(4):117–24.
- Farchan, Fauzi. 2018. "Strategi SDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing." *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 4(1, March):42–52. doi: 10.5281/zenodo.1227139.
- Sugiarti, Gita 2012. "Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada fakultas ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang." 105(3):129–33.
- Hadiansyah, Andri, and Rini Purnamasari Yanwar. 2017. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE." *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA* 3(2):150. doi: 10.36722/sh.v3i2.204.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):71–80. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Iwan Mamminanga. 2019. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis* 1(1):11–21.
- Josephine, Audrey, and Dhyah Harjanti. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)." *Jurnal AGORA* 5(3):1–8.
- Karishma, Maya, Sri Lestari Prasilowati, and Eka Avianti Ayuningtyas. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 21(02):135–50.
- Maysaara A. Abo Hassanin Supervised, Afifi. 2014. "Etos Kerja." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 19–40.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- Panjaitan, Maludin. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Management Analysis Journal* 3(2):1–5.
- Pratana, Amelinda, and Ferryal Abadi. 2018. "Analisis Pengaruh Etos Kerja , Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan." *Ikraith Ekonomika* 1(2):84–92.
- Putra Pratama, M. Aditya, and Fereshti Nurdiana Dihan. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* 8(2):115–35. doi: 10.18196/bti.82087.
- Sugiyono. 2010. "Prof. Dr. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&d. Intro (PDFDrive).Pdf." *Bandung Alf* 143.
- Safitri, Ranty 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru." *Jom Fisip* 3(2):1–15.
- Rompas, Goverd Adler Clinton, Bernhard Tewal, and Lucky Dotulong. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(4). doi: 10.35794/emba.v6i4.20919.
- Siswanto, R., and D. Hamid. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 42(1):189–98.
- Sukmawati, E., S. L. Ratnasari, and Z. Zulkifli. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos

- Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3):461–79.
- Suranta. 2002. "Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara."
- Suryahadi, Yusak William. 2015. "Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel." *Agora* 3(2):625–30.
- Susanti, and Palupiningdyah. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 5(1):77–86. doi: 10.15294/maj.v5i1.5589.
- Syafrina, and NOVA. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik."
- Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 18-9001-2001." *Jurnal Standarisasi* 9(3):106–15.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha* 11(1):31–37. doi: 10.9744/jmk.11.1.pp.31-37.