

PENGARUH ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ACING PERKASA

Herlina Agustin¹ Novyandra Ilham Bahtera² Muntoro³
Harun Rosit⁴ Savitna⁵ Tari Apriyani⁶

¹²³⁴⁵⁶Fakultas Pertanian Perikanan dan Kelautan, Universitas Bangka Belitung,
Kepulauan Bangka Belitung, Indonesia
E-mail: novyandra@ubb.ac.id

ABSTRAK

Setiap perusahaan ingin memastikan pegawainya bekerja dengan baik dan selalu dituntut bekerja secara maksimal. Hal ini penting mengingat terwujudnya suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai yang memberikan kontribusi yang baik. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Acing Perkasa Kota Pangkalpinang. Etos kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) diidentifikasi sebagai variabel *independen*, sementara kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (Y) dengan populasi 40 karyawan, analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan, etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, etos kerja memperlihatkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian menegaskan bahwa etos kerja dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Kata kunci: etos kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja

ABSTRACT

Every company aims to ensure employees work well and always motivated to work at their maximum potential. This is important because a company needs high-quality human resources, both leaders and employees, who contribute positively. Human resource quality is crucial for improving employee performance. Therefore, it's necessary to have high-quality human resources to support employee performance improvement. This research aims to investigate the impact of work ethics, work environment, and work motivation on employee performance at CV. Acing Perkasa in Pangkalpinang. Work ethics (X1), work environment (X2), and work motivation (X3) were identified as independent variables, while employee performance was identified as the dependent variable (Y) with 40 employees

sample. Linear multiple regression analysis was used as the analysis tool. The hypothesis testing results showed that work ethics, work environment, and work motivation have positive impact on employee performance. Specifically, work ethics have a significant positive impact on employee performance, while the work environment does not have significant impact. Work motivation also showed a positive and significant impact on employee performance. In conclusion, the research findings indicate that work ethics and work motivation have positive and significant impact on employee performance, while the work environment does not have a significant impact.

Keywords: *employee performance, work environment, work ethic, work motivation*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memegang peranan aktif dan dominan dalam seluruh aktivitas organisasi atau bisnis. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan perencana, agen, dan penentu pencapaian tujuan organisasi dan bisnis (Marrucci *et al.*, 2023). Sehingga, suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologinya saja, namun juga pada sumber daya manusianya. Implementasi bisnis memerlukan sumber daya potensial baik manajer maupun karyawan yang dapat berkontribusi penuh dan menjelankan tugasnya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Kotsopoulos *et al.*, 2023). Menurut (Meilinda *et al.*, 2022) kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang diberikan oleh setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Banyak tujuan perusahaan termasuk meningkatkan keuntungan dan memenuhi kebutuhan konsumen dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus menjaga produktivitas dan terus menghasilkan produk dengan kualitas terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas karyawan sangatlah penting, dan jika produktivitasnya baik maka perusahaan dapat terus menyediakan produk yang dibutuhkan konsumen, dan tujuan keuntungan perusahaan dapat disesuaikan (Syiva *et al.*, 2023).

Berhubungan dengan target laba perusahaan, dapat diwujudkan dalam kinerja karyawan serta kaitannya dengan tujuan keuntungan perusahaan. Menurut (Wardana, 2023) kinerja merupakan hasil kualitatif dan kuantitatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam kurun waktu tertentu. Istilah kinerja biasa juga dikenal sebagai prestasi kerja dalam beberapa literatur. Kinerja adalah pencapaian hasil baik bagi organisasi *profit oriented* maupun *non profit oriented* selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil suatu proses yang diperoleh dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gunadi, 2022). Menurut (Ilim *et al.*, 2024), kinerja merupakan suatu karakteristik yang melekat pada diri seseorang dan mempunyai hubungan sebab akibat terhadap kinerja orang tersebut dalam situasi atau kriteria kinerja tertentu. Menurut (Rivaldo, 2022) kinerja adalah proses tindakan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang menghasilkan gagasan dan hasil untuk

mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut (Setyo *et al.* 2022) kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang membutuhkan tingkat motivasi dan kemampuan tertentu. Menurut (Hustia, 2020) kriteria penilaian kinerja pegawai adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, keahlian, kreativitas, kemampuan bekerja sama, kehandalan, inisiatif, dan kualitas pribadi.

Setiap perusahaan ingin memastikan bahwa karyawannya bekerja dengan baik dan selalu berkinerja terbaik, sehingga membawa hasil yang bermanfaat bagi perusahaan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja (Sukmawati *et al.*, 2020) , kinerja pegawai ditentukan oleh beberapa faktor yaitu atos kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, serta faktor-faktor lain yang dikatakan mempengaruhi oleh. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap dan prilaku yang timbul atas kemauan dan kesadaran diri sendiri serta dilandasi oleh sistem nilai budaya terhadap pekerjaan (Kurniawan *et al.*, 2021). Kurangnya etos kerja dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai standar karena pegawai tersebut tidak menyukai pekerjaannya. Selain itu kurangnya motivasi yang timbul dari diri sendiri maupun dari pemimpin akan mengakibatkan kurangnya etos kerja (Khalatbari, *et al.*, 2013).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Gusmerotti *et al.*, 2023). Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat berfungsi secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Al-Jumaili *et al.*, 2023). Kondisi kerja yang buruk dapat memepengaruhi prilaku keryawan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja dan konsentrasi pegawai sehingga berdampak pada menurunnya kualitas kerja pegawai (Cabarcos *et al.*, 2022). Menurut Nurjaya (2021), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama mencangkup penyediaan berbagai jenis fasilitas bagi karyawan, seperti menyediakan komputer, ruangan ber-AC, ruang makan, layanan medis, dan toilet. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Kondisi tersebut meliputi pencahayaan di tempat kerja, pengendalian kebisingan, pemilihan warna, ruang pergerakan yang diperlukan, dan keselamatan karyawan. Kelompok ketiga adalah masalah hubungan karyawan.

Demi meningkatkan dorongan dalam diri individu agar melakukan pekerjaan diperlukan motivasi kerja (Fauzi *et al.*, 2023). Menurut (Sutrisno *et al.*, 2022) motivasi memiliki kata dasar “motif” yang artinya sebab seorang melakukan suatu hal, yang berarti seorang manusia dalam kasus ini karyawan melakukan kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan. Menurut (Mulyadi *et al.* 2021) motivasi merupakan sesuatu yang menunjang perilaku manusia dan membuat kita bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut (Suryawan *et al.* 2022) motivasi adalah kondisi dimana seseorang ingin mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan dalam suatu tujuannya secara sadar. Menurut (Djaya, 2021) motivasi kerja merupakan suatu perilaku yang menumbulkan semangat kerja seseorang dan memungkinkannya berkolaborasi serta mengembangkan gagasan keja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

CV. Acing Perkasa merupakan tempat distributor terbaik di Bangka Belitung sejak Tahun 2010. Salah satu produk yang didistribusikan oleh CV. Acing Perkasa adalah produk minuman. Perusahaan ini menyerap cukup banyak tenaga kerja dan *salesman* profesional, CV. Acing Perkasa memiliki kurang lebih 5.000 outlet pemasaran se-Bangka Belitung dengan estimasi pemesanan yang tinggi. Dalam hal pengorganisasian CV. Acing Perkasa memiliki manajer yang mengatur para karyawan baik itu yang bertugas dalam pengadaan barang di pergudangan hingga yang bertugas pada bagian pengolahan dan pengumpulan data arus kas di CV. Acing Perkasa.

Adapun Tujuan didirikannya CV. Acing Perkasa yaitu sebagai pendukung pemerintah dalam penyaluran sektor pangan, mendukung perkembangan UMKM lokal Bangka Belitung serta, memberikan harga barang grosir terbaik dan menjadi target nomor satu bagi para ritel (manajer CV. Acing). Dalam mencapai tujuan tersebut CV. Acing Perkasa memerlukan beberapa keahlian yaitu merekrut SDM yang berkualitas dan bertanggung jawab dalam pekerjaan, memberikan pelatihan selama sebulan kepada para karyawan baru, melakukan pergantian divisi setiap tiga bulan sekali kepada para karyawan serta memberikan pelatihan khusus. Namun dari hasil data wawancara dengan manajer perusahaan ini didapati kenyataan bahwa para karyawan memiliki sikap kedisiplinan serta kerajinan yang rendah. Dimana para karyawan sering tidak datang bekerja tanpa mengabari perusahaan, para karyawan kurang memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja, para karyawan merasa kurang peduli terhadap surat peringatan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan sebagai bentuk teguran bagi mereka. Sikap ini membuat terhambatnya proses kerja yang berjalan di CV. Acing Perkasa. Sehingga, dengan adanya penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang melatarbelakangi sikap para karyawan tadi serta untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap hasil kinerja karyawan di CV. Acing Perkasa. Beberapa faktor yang dianalisis dalam penelitian yaitu pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Acing Perkasa.

Berdasarkan tujuan yang telah dijabarkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Hubungan etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan dengan kinerja karyawan pada CV. Acing Perkasa.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan *et al.*, (2021) mendapatkan hasil bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja menurutnya adalah seperangkat perilaku yang positif dan mendasar, motif-motif yang menggerakkannya, ciri-ciri utama, semangat dasar, gagasan dasar, kode etik, kode moral, sikap-sikap, cita-cita, berisi keyakinan, prinsip, dan standar lainnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilinda *et al.*, (2022) juga menjelaskan bahwan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Edutek Solusindo Tangerang Selatan. Dijelaskannya, indikator etos kerja antara lain loyalitas dan ketaatan, tanggung jawab, semangat, kerjasama, kejujuran dan ketelitian.

Menurut penelitian Yulanda *et al.*, (2023), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja individu dan kelompok.

Aspek fisik, mental, dan sosial dari lingkungan kerja mempengaruhi tubuh dan pikiran karyawan. Penelitian Hartati *et al.*, (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi kerja mendorong kegairahan dan efektivitas kerja. Caissar *et al.*, (2022) menjelaskan motivasi memiliki pengaruh positif melalui disiplin kerja. Wardana (2023) menyimpulkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

H_2 : Hubungan etos kerja secara parsial dengan kinerja karyawan pada CV. Acing Perkasa.

Penelitian Sukmawati *et al.*, (2020) menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja, sebagai sikap yang muncul dari kesadaran dan nilai budaya, memainkan peran penting dalam mengatur perilaku kerja, meningkatkan integritas, dan mencegah perilaku tidak etis, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu yang berpengaruh sangat baik terhadap kinerja karyawan ialah etos kerja (Ganiar Risma *et al.*, 2022). Penelitian yang dilakukan (Suryadi *et al.*, 2022) juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Maro, 2022) juga turut mempertegas bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dari penelitian sebelumnya etos kerja memang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_3 : Hubungan Lingkungan kerja secara parsial dengan kinerja karyawan pada CV. Acing Perkasa.

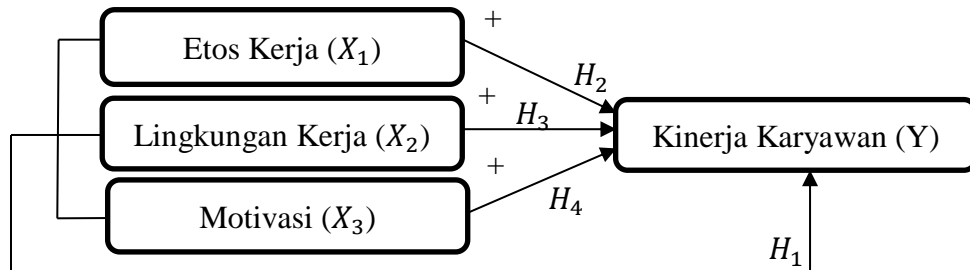
Penelitian Sihaloho dan Siregar (2020a) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup fasilitas fisik, peraturan, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi. Lingkungan yang baik menciptakan suasana positif bagi inovasi dan pelayanan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Ananda dan Hadi, 2023). Penelitian yang dilakukan (Maro, 2022) juga menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Setiani *et al.*, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_4 : Hubungan Motivasi secara parsial dengan kinerja karyawan pada CV. Acing Perkasa.

Penelitian Purwanto *et al.*, (2023) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, baik internal maupun eksternal, mendorong karyawan mencapai tujuan, meningkatkan produktifitas, dan mengurangi absensi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen dan fokus pada pencapaian target kerja. Motivasi yang baik penting untuk keberlangsungan dan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Abidin (2023) secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian (Putra *et al.*, 2023) juga mendukung bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Adinda *et al.*, 2023). Dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut dapat dilihat model dari penelitian pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Acing Perkasa:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: dari berbagai sumber, 2023.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Acing Perkasa Kepulauan Bangka Belitung Kota Pangkalpinang, dengan 40 karyawan sebagai sampel. Sampel diambil menggunakan metode simpel *random sampling*, dimana anggota sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Data dikumpulkan melalui survei dengan wawancara tatap muka dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah survei dengan analisis regresi berganda, diukur menggunakan skala *Likert* (STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju). Analisis instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas. Analisis deskriptif menggunakan *three box method* menggambarkan etos kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Sebelum analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik dengan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas menggunakan IBM SPSS versi 23 *for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup demografi, sosial-ekonomi, psikologis, pengalaman, kebutuhan, preferensi, dan pola perilaku. Pemahaman ini penting untuk merancang penelitian yang valid dan representatif. Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja, dan penghasilan. pengelompokan jenis kelamin dilakukan untuk memahami bagaimana faktor gender memengaruhi hasil yang diteliti dan untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan relevan serta bermanfaat bagi semua kelompok. Pembagian usia membantu memahami perbedaan generasi dalam nilai dan motivasi kerja. Tingkat pendidikan mempengaruhi pemahaman tugas. Status perkawinan mempengaruhi tanggung jawab. Masa kerja membantuk etos kerja dan keterampilan. Penghasilan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini melibatkan 40 responden dari CV. Acing Perkasa, Kota Pangkalpinang.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	22	55
	b. Perempuan	18	45
2	Usia		
	a. 18-19 tahun	12	30
	b. 20-22 tahun	14	35
	c. 23-25 tahun	10	25
	d. 26-28 tahun	3	7,5
	e. 29-31 tahun	0	0
	f. 32-34 tahun	1	2,5
3	Tingkat Pendidikan		
	a. SMA	15	37,5
	b. SMK	8	20
	c. Diploma	6	15
	d. Sarjana	9	22,5
4	Status responden		
	a. Menikah	2	5
	b. Belum menikah	38	95
5	Masa bekerja		
	a. <0 Tahun	28	70
	b. 0-4 Tahun	10	25
	c. 5-10 Tahun	2	5
6	Penghasilan		
	a. Rp1.000.000-Rp2.000.000	14	35
	b. Rp3.000.000-Rp4.000.000	19	47,5
	c. Rp5.000.000-Rp6.000.000	2	5
	d. Rp7.000.000-Rp8.000.000	1	2,5
	e. Rp9.000.000-Rp10.000.000	1	2,5

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari 40 orang responden karyawan CV. Acing Perkasa didapatkan hasil dimana sebagian besar karyawan CV. Acing Perkasa didominasi oleh laki-laki sebanyak 22 orang atau 55 persen. Kegiatan di CV. Acing Jaya Perkasa dominan pada pekerjaan yang lebih fisik atau memerlukan kekuatan lebih sehingga cocok untuk laki-laki. Pada kategori usia, sebagian besar responden berusia 20-22 tahun sebanyak 14 orang atau 35 persen. Pada usia tersebut dapat dikatakan berada pada umur yang produktif dan stamina yang mendukung untuk beraktivitas. Pada kategori pendidikan sebagian responden berpendidikan SMA sebanyak 15 orang atau 37,5 persen. Posisi di sektor grosir tidak memerlukan

pendidikan tinggi, namun lebih mengutamakan keterampilan praktis dan pengalaman kerja daripada gelar akademik.

Nilai indeks digunakan untuk menentukan seberapa besar persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti (Sofiati *et al.*, 2019). Dalam penelitian ini skor terendah yang diberikan terhadap jawaban responden adalah 1 dan tertinggi adalah 5. Nilai indeks dihitung menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((\text{persenF1} \times 1) + (\text{persenF2} \times 2) + (\text{persenF3} \times 3) + (\text{persenF4} \times 4) + (\text{persenF5} \times 5)) / 5$$

Keterangan:

F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 = Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 = Frekuensi responden yang menjawab 4

F5 = Frekuensi responden yang menjawab 5

Angka indeks yang dihasilkan dimulai dengan angka 8 hingga dengan rentang sebesar 40. Dengan menggunakan *three-box method*, maka rentang sebesar 32 dibagi tiga sehingga menghasilkan rentang sebesar 10,66 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi indeks dalam penelitian ini, yaitu:

8-18,65 = Rendah

18,66-29,33 = Sedang

29,34 - 40 = Tinggi

Tabel 2.
Hasil Nilai Indeks

Variabel	Nilai Indeks Variabel
Etos Kerja (X1)	35,8
Lingkungan Kerja (X2)	31,8
Motivasi Kerja (X3)	33,8
Kinerja Karyawan (Y)	36,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Variabel etos kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di CV. Acing Perkasa memiliki nilai indeks masing-masing 35,8 persen, 31,8 persen, 33,8 persen, dan 36,6 persen, yang tergolong tinggi. Ini menunjukkan responden memberikan tanggapan positif terhadap indikator-indikator tersebut. Namun, perhatian khusus diperlukan pada variabel lingkungan kerja yang memiliki indeks terendah (31,8 persen).

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan kuesioner valid dan reliabel. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tepat, sementara reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur. Hasil uji validitas menunjukkan koefisien korelasi untuk semua variabel valid pada tingkat kepercayaan 95 persen. Data valid jika r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* $>$ 0,6 menunjukkan instrumen yang andal.

Tabel 3.
Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	Koef. Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel)	Taraf Sig. (a = 0.05)	Keterangan
Etos Kerja (X1)	X1.1	0,919	0,312	0,05	Valid
	X1.2	0,918	0,312	0,05	Valid
	X1.3	0,811	0,312	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,622	0,312	0,05	Valid
	X2.2	0,624	0,312	0,05	Valid
	X2.3	0,633	0,312	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,620	0,312	0,05	Valid
	X3.2	0,647	0,312	0,05	Valid
	X3.3	0,474	0,312	0,05	Valid
	X3.4	0,518	0,312	0,05	Valid
	X3.5	0,556	0,312	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,687	0,312	0,05	Valid
	Y1.2	0,762	0,312	0,05	Valid
	Y1.3	0,664	0,312	0,05	Valid
	Y1.4	0,705	0,312	0,05	Valid

Sumber: data diolah, 2023.

Berdasarkan uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel etos kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan adalah 0,859, 0,048, 0,489, dan 0,659. Etos kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel (*Cronbach's Alpha* > 0,60), sementara lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak reliabel (*Cronbach's Alpha* < 0,60). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil menunjukkan etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Acing Perkasa.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <i>Beta</i>	t	sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,127	2,822		1,18	0,275
Total X1	0,413	0,123	0,446	3,351	0,002
Total X2	0,182	0,155	0,167	1,177	0,247
Total X3	0,256	0,127	0,277	2,005	0,052

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah:

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

$$Y = 3,127 + 0,413X_1 + 0,182X_2 + 0,256X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

- a = Konstanta
 b = Koefisien determinasi
 X1 = Etos kerja
 X2 = Lingkungan kerja
 X3 = Motivasi kerja
 e = Error term

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS *version 23.0 for window* pada Tabel 4 diketahui $a = 3,127$ $b_1 = 0,413$ $b_2 = 0,182$ $b_3 = 0,256$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah: $Y = 3,127 + 0,413 X_1 + 0,182 X_2 + 0,256 X_3$ sehingga memberikan informasi bahwa:

$a = 3,127$ artinya bahwa apabila tidak ada perhatian terhadap etos kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja atau nilainya adalah konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 3,127.

$b_1 = 0,413$ artinya apabila variabel lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dianggap konstan, maka meningkatnya skor etos kerja (X1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,413.

$b_2 = 0,182$ artinya apabila variabel etos kerja (X1) dan motivasi kerja (X3) dianggap konstan, maka meningkatnya skor lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,182.

$b_3 = 0,256$ artinya apabila variabel etos kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap konstan, maka meningkatnya skor motivasi kerja (X3) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,256.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Menurut (Zainal Abidin, 2023) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F hitung dengan nilai statistik F tabel dan taraf signifikansi (*p-value*), jika nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0.05 maka hipotesis H_a diterima, namun sebaliknya jika nilai F hitung < F tabel dan nilai signifikansi > 0.05 maka hipotesis H_a ditolak (Sukmawati *et al.*, 2020). Nilai F tabel didapat dari $df_1 = k - 1(4 - 1)$ sama dengan 3 dan $df_2 = n - k(40 - 4)$ sama dengan 36. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Jadi untuk melihat F tabel caranya dengan melihat tabel df_1 tabel ke-3 dan df_2 baris ke-47 yaitu 2,866.

Tabel 5.
Hasil Uji F
 ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,57	3	18,857	12.801	0
	Residual	53,03	36	1,473		
	Total	109,6	39			

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, F hitung $>$ F tabel ($12.801 > 2.866$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5 persen, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti peningkatan etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Acing Perkasa. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan:

Tabel 6.
Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Keterangan
Etos kerja (X1)	3,351	1,688	Signifikan
Lingkungan kerja (X2)	1,177	1,688	Tidak signifikan
Motivasi kerja (X3)	2,005	1,688	Signifikan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel etos kerja (X1) memiliki nilai t hitung ($3,351$) $>$ t tabel ($1,688$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel etos kerja maka hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Bila mengacu kembali pada tabel 4, jika variabel independen lain nilainya tetap dan etos kerja mengalami kenaikan 1 persen, maka kinerja karyawan CV. Acing Perkasa akan mengalami peningkatan sebesar 0,413. Sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja membentuk sikap yang dikenal sebagai etos kerja (Meilinda *et al.*, 2022). Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan (X2) memiliki nilai t hitung ($1,177$) $<$ t tabel ($1,688$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan CV. Acing Perkasa. Hasil ini tidak mendukung penelitian Nurjaya (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan (Ahmad *et al.*, 2019). Berdasarkan data penelitian ini, penerapan, suhu ruangan, suara bising, dan dekorasi ruangan tidak mempengaruhi kinerja karyawan CV. Acing Perkasa. Gudang perusahaan memiliki penerapan alami yang cukup, suhu udara yang terlalu sejuk membuat karyawan mengantuk, dan kebisingan jalan raya sudah biasa bagi mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hartati *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t hitung ($2,005$) $>$ t tabel ($1,688$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di CV. Acing Perkasa. dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja maka hal tersebut juga

akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 persen, maka kinerja karyawan CV. Acing Perkasa akan mengalami peningkatan sebesar 0,256. Munculnya efek dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi (Adha *et al.*, 2019). Hasil penelitian terhadap CV. Acing Perkasa ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Caissar *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan BUMN di Jawa Barat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan seberapa besar variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel dependen oleh variabel independen. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas menjelaskan variabel terikat (Meilinda *et al.*, 2022). Hasil perhitungan menunjukkan besarnya *adjusted R²* adalah 0,476 hal ini berarti 47,6 persen variabel kinerja karyawan CV. Acing Perkasa dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 52,4 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian ini. Pada penelitian (Sukmawati *et al.*, 2020) variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disusul oleh penelitian Adha *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinas sosial Kabupaten Jember. Menurut Meilinda *et al.*, (2022) disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pemkab Bondowoso. Variabel kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja pada hasil penelitian tadi dapat menjadi contoh variabel di luar model penelitian ini, yang dimana dapat berkontribusi terhadap masalah penelitian selain dari variabel etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Acing Perkasa. Lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Acing Perkasa. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Acing Perkasa.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan alat analisis yang lebih akurat seperti uji path serta menambahkan variabel-variabel baru yang berkontribusi terhadap masalah penelitian. Seperti variabel kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan, sehingga diharapkan agar para karyawan dapat memperhatikan dan mengembangkan aspek-aspek etos kerja serta motivasi untuk terus meningkatkan pandangan dan sikap yang positif mengenai pekerjaannya dan kinerja dapat terus ditingkatkan. Untuk perusahaan diharapkan agar dapat meningkatkan pandangan kerja para karyawan dengan berbagai cara seperti melaksanakan pelatihan, membuat berbagai slogan mengenai etos serta motivasi kerja di beberapa tempat di perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-ISSN*, 1(3), 134–143.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Al-Jumaili, A. A., Elhiny, R., Thomas, D., Elbarbry, F., Khmour, M., Sherbeny, F., & Hamad, A. (2023). Factors impacting job satisfaction among pharmacists in the Arab world: A qualitative study. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 31(4), 578–584. doi: 10.1016/j.jsps.2023.02.010
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. doi: 10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.11.006
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. doi: 10.24843/bse.2021.v26.i01.p06
- Fauzi, A., Pratiwi, D., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. Retrieved from <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1325>
- Ganiar Risma, & M. Yahya Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30–36. doi: 10.38204/atrabis.v8i1.913
- Gunadi, P. R. &. (2022). Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 3, 227–236.
- Gusmerotti, N. M., Todaro, N. M., Tosi, D., & Testa, F. (2023). Green work climate, work meaningfulness and supervisor environmental priority: A social exchange perspective on employees' eco-initiatives. *Journal of Cleaner Production*, 415, 137889. doi: 10.1016/j.jclepro.2023.137889
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. doi: 10.33373/dms.v9i2.2542

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., Anshori, M. I., Madura, U. T., Jl, A., Telang, R., Indah, P. T., Kamal, K., & Bangkalan, K. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 2(1).
- Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S., & Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of Job Stress, Job Satisfaction, Job Motivation and Burnout and Feeling Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 860–863. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.662
- Kotsopoulos, D., Bardaki, C., & Pramadari, K. (2023). How to motivate employees towards organizational energy conservation: Insights based on employees perceptions and an IoT-enabled gamified IS intervention. *Heliyon*, 9(5), e16314. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e16314
- Kurniawan, Y., Wisnujati, N. S., Nichen, & Hermawan. (2021). Peran Etos Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 89–98.
- Maro, Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP>, 8(3), 178–183. doi: 10.5281/zenodo.6545885
- Marrucci, L., Daddi, T., & Iraldo, F. (2023). Creating environmental performance indicators to assess corporate sustainability and reward employees. *Ecological Indicators*, 158(December 2023), 111489. doi: 10.1016/j.ecolind.2023.111489
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19–26. doi: 10.33753/madani.v5i1.187
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. doi: 10.33050/tmj.v7i1.1754
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. doi: 10.54783/jin.v3i1.361
- Purwanto, E., Muhtadin, I., & Palestina, R. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maxxima Innovative Engineering. *Sosio E-Kons*, 15(1), 24. doi: 10.30998/sosioekons.v15i1.16597
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Prindustrian Kota Padang. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. doi: 10.62237/jnm.v1i2.79
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama

- Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. doi: 10.38035/jim.v1i1.1
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020a). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020b). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sofiati, A. M., & Murniawaty, I. (2019). Pengaruh Lokasi Usaha, Pengalaman Usaha dan Pengelolaan Pasar terhadap Omzet Penjualan Pedagang Setelah Revitalisasi. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 588–604. doi: 10.15294/eeaj.v8i2.31490
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. doi: 10.33373/dms.v9i3.2722
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. doi: 10.36778/jesya.v5i1.563
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482. Retrieved from <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil' alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02, 43–60.
- Wardana, A. B. (2023). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pmi Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen(JIRAM)*, 1(1), 3965–3972.
- Yulanda, S., Hermawan, D. J., & Haidiputri, T. A. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(3), 401–410. doi: 10.51747/jumad.v1i3.1399
- Zainal Abidin, K. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. 1(1), 183–196.