



PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIDI OASIS GROUP

Melda Wiguna¹, Novia Radila²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Corresponding author: dosen02513@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. This study aims to determine the effect of work ethic and work environment on employee work productivity at PT. Tridi Oasis Group.

Methods. Methods of collecting data by distributing questionnaires to the population and a sample of 60 respondents at PT. Tridi Oasis Group. The data analysts used were Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicollinearity Test), Simple and Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient Test and Determination, Hypothesis Testing (T Test, F Test).

Findings. The results of this study indicate that the work ethic partially has a significant effect on work productivity with the T-count value (7.498) greater than the T-table (2.002), and the significance (0.000) less than (0.05). Meanwhile, partially, the work environment has a significant effect on work productivity with the T-count value (5.207) greater than the T-table (2.002) and the significance (0.000) less than (0.05). Meanwhile, Simultaneously, Work Ethic and Work Environment have an effect on Work Productivity with the F-count (28.508) > F-table (3.156) and the significance level (0.000) is smaller than (0.05).

Implications. To increase Work Productivity, it is necessary to have the contribution of the Work Ethic and Work Environment from all parties so that the company's productivity goals can be achieved.

Keywords: Work Ethic; Work Environment; Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tridi Oasis Group.

Metode. Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap Populasi dan Sampel berjumlah 60 Responden pada PT. Tridi Oasis Group. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas), Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F).

Hasil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai T-hitung (7.498) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.002), dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari (0.05). Sedangkan Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai T-hitung (5.207) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.002) dan signifikansi (0.000) lebih kecil dari (0.05). Sedangkan Secara Simultan Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai F-hitung (28.508) > F-tabel (3.156) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari (0,05).

Implikasi. Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja diperlukan adanya kontribusi Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dari semua pihak agar tujuan produktivitas perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci: Etos Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Dalam perusahaan, seorang pemimpin bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha yang dibentuknya, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan semangat kerja dari seseorang yang akan mempengaruhi pada setiap tindakannya. Jadi apabila seorang karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka dia akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

Selain etos kerja faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja akan sangat mendukung pada setiap hal yang dikerjakan oleh karyawannya. Seperti contoh, jika karyawan yang bekerja pada suasana yang nyaman, fasilitas yang mendukung, maka hasil kerja atau produktivitas dari karyawan pun akan bagus dan meningkat, begitupun sebaliknya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Pada masa sekarang ini banyak persaingan dan tingkat globalisasi yang semakin maju membuat institusi pendidikan PT. Tridi Oasis Group dituntut untuk bertahan serta mampu bersaing dengan institusi lainnya dan tetap eksis untuk menghadapi perkembangan jaman yang semakin maju.

Seorang pimpinan perusahaan maupun karyawan juga terlibat dalam mengupayakan peningkatan produktivitas kerja dari waktu ke waktu karena menyangkut pada produksi instansi. Peningkatan kualitas, efisien dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka.

PT. Tridi Oasis Group merupakan perusahaan daur ulang lokal Indonesia yang bertujuan untuk mengubah masalah dalam pengelolaan sampah menjadi peluang melalui daur ulang sampah plastik lokal menjadi bahan baku berkualitas tinggi. Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para karyawannya.

PT. Tridi Oasis Group menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung kepada suatu perencanaan yang didalamnya terdapat suatu etos kerja yang baik dan juga sangat bergantung kepada lingkungan kerja dari para karyawannya. Produktivitas kerja dapat terlihat meningkat dari etos kerja serta lingkungan kerja yang baik. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khususnya karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas kerja.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Etos Kerja

Darodjat dalam (Usoh dkk. 2020) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi

yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut Anoraga dalam Priansa (2016) mendefinisikan "Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja." Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Menurut Ratnasari dan Hartati (2019) ada berbagai pengaruh yang dapat mempengaruhi etos kerja baik dari faktor internal maupun eksternal. Darodjat (2015) mengemukakan indikator etos kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu: Kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi dalam (Munardi dkk. 2021), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya". Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu. Menurut Afandi (2018), diantaranya adalah: bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, tersedianya sarana angkutan karyawan. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mendasarkan pendapat Sedarmayanti (2017), adalah perhatian dan dukungan pimpinan; kerjasama antar kelompok; dan kelancaran komunikasi.

Produktivitas

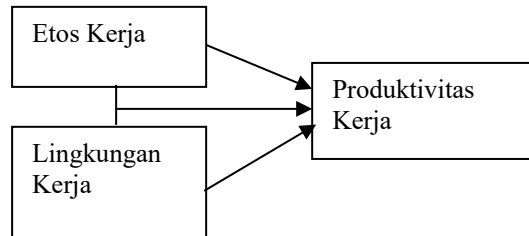
Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Menurut Pandji Anoraga yang dikutip oleh Rismayadi (2015). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada karyawan, dan disiplin kerja yang keras. Menurut Hasibuan (2012) dalam mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diantaranya adalah:

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tridi Oasis Group.

- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tridi Oasis Group.
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tridi Oasis Group.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono 2014). Penelitian ini dilakukan di PT. Tridi Oasis Group (yang beralamat di Pergudangan Doson II Kabupaten Tangerang, Banten) dengan jumlah populasi karyawan sebanyak 143 karyawan, dan penentuan sampel menggunakan rumus slovin dan metode random sampling, sehingga didapat sampelnya sebanyak 60 orang karyawan. Operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel X1 (etos kerja), X2 (lingkungan kerja) dan Y (produktivitas kerja). Dan untuk menjawab penelitian ini, apakah memiliki pengaruh atau tidak antara masing-masing variabel baik secara parsial maupun simultan, maka peneliti melakukan beberapa uji diantaranya adalah, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, serta uji hipotesis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.794	4.310		4.360	.000
	Etos Kerja	1.279	.171	.702	7.498	.000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas nilai Constant (a) sebesar 18.794, sedangkan nilai etos kerja (b / koefisien regresi) sebesar 1.297, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: $Y = 18.794 + 1.297 X_1$ Adapun Interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah: Konstanta sebesar 18.794, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 18.794. Koefisien regresi X1 sebesar 1.297 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X1 (Etos kerja), maka nilai partisipasi bertambah sebesar 1.297, Koefisien regresi tersebut bernilai positif.

Tabel 2. Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.856	4.651		5.774	.000
	Lingkungan Kerja	.969	.186	.564	5.207	.000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 nilai Constant (a) sebesar 26.856, sedangkan nilai lingkungan kerja (b / koefisien regresi) sebesar 0.969, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $Y = 26.856 + 0.969 X_2$ Adapun Interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah: Konstanta sebesar 26.856, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 26.856. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.969 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X_2 (Lingkungan Kerja), maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0.969, Koefisien regresi tersebut bernilai positif.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variable independen (X) dan variable dependen (Y).

Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.707 ^a	.500	.483	4.51768	

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja

Sumber: data diolah SPSS

Dari tabel diatas bahwa nilai signifikan dari output diatas diketahui antara Etos Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y) nilai signifikan $0.000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Dan r ditemukan sebesar 0.707 yang bila disesuaikan dengan interpretasi kekuatan hubungan antar variabel berada diantara rentang skala (0,60 – 0,799) yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.707 ^a	.500	.483	4.51768	

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Etos Kerja (X_1)

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas dipengaruhi nilai koefisien *R square* sebesar 0.500 atau 50 % jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 50 %.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji Statistic t)

**Tabel 5. Uji t X1 Terhadap Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.794	4.310		4.360	.000
	Etos Kerja	1.279	.171	.702	7.498	.000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 5 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh etos kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7.498 > t$ tabel 2.002, maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima (berpengaruh). Artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerjasecara signifikan.

**Tabel 6. Uji t X2 Terhadap Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.856	4.651		5.774	.000
	Lingkungan Kerja	.969	.186	.564	5.207	.000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 6 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.207 > t$ tabel 2.002, maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima (berpengaruh). Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 7. Uji F X1, X2 Terhadap Y
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1163.647	2	581.823	28.508	.000 ^b
Residual	1163.336	57	20.409		
Total	2326.983	59			

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja

Sumber: data diolah SPSS

Dari hasil tabel diatas didapat bahwa F hitung $> F$ tabel yaitu di dapatbahwa 28.508 > 3.156 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga didapat kesimpulan untuk H_03 atau hipotesis ketiga bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan pengertian bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel EtosKerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y) pada PT. Tridi Oasis Group.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam pembahasan-pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

Secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7.498 > t$ tabel 2.002 , maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima (berpengaruh). Artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.207 > t$ tabel 2.002 , maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima (berpengaruh). Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Secara simultan F hitung $> F$ tabel yaitu di dapat bahwa $28.508 > 3.159$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga didapat kesimpulan untuk H_03 atau hipotesis ketiga bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan pengertian bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya, seperti menggunakan penelitian *mix methods* dimana penelitian bisa dilakukan tidak hanya dengan sebar data, melainkan juga pada wawancara beberapa pihak. Berikut keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, antara lain: Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel bebas, yaitu etos kerja dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja Karyawan. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam pembahasan-pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut : Secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7.498 > t$ tabel 2.002 , maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima (berpengaruh). Artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.207 > t$ tabel 2.002 , maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima (berpengaruh). Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Secara simultan F hitung $> F$ tabel yaitu di dapat bahwa $28.508 > 3.159$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga didapat kesimpulan untuk H_03 atau hipotesis ketiga bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan pengertian bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Arisanti, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek. *Jurnal TAMBORA*, 3(1), 32–38. <https://doi.org/10.36761/jt.v3i1.182>

- Bakhri, S., Nanik, R., & Pariyanti, E. (2020). Meningkatkan Produktivitas di Tempat Kerja: Sebuah Kajian Literatur Tentang Peranan Motivasi Kerja dan Pengawasan. *Prosiding Senantias 2020*, 1(1).
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/DOI:10.32493/jmw.V1i3.15117p-](http://Dx.Doi.Org/DOI:10.32493/jmw.V1i3.15117p-)
- Engel. (2014). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Binjai. *PaperKnowledge. Toward a Media History of Documents*, 2(3).
- Ghozali, I (2012). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan Malayu SP (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu SP. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Dua, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Leonerd Lengkong, N. & A. & Y. U. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 52–61.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2),
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Sidik, A. P., Ratih, S. S., & Hadianitini. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Sistem Infomasi Manajemen Pegawai (Simpeg) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Yang Bekerja Secara Wfh Pada Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer (Psta) Lapan Bandung. 19(01), 40–47.
- Sugiyono. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mix Method), Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Usuh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136.