

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

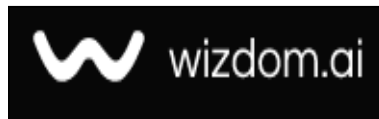
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Factors Affecting Employee Performance: A Quantitative Study

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif

Erlina Rahmawati, erlinarahmawati@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aimed to examine the influence of work discipline, work ethos, and work environment on employee performance using a quantitative method. The study collected data from 169 production employees using a questionnaire and analyzed the data using SPSS 22. The results showed that work discipline, work ethos, and work environment have a significant impact on employee performance, and these factors have a simultaneous effect on employee performance. The study's implication is that companies should prioritize work discipline, work ethos, and work environment to improve employee performance. The study adds to the growing body of research on the importance of these factors in enhancing employee performance.

Highlight:

- The study used a quantitative method to examine the impact of work discipline, work ethos, and work environment on employee performance.
- The study collected data from 169 production employees using a questionnaire and analyzed the data using SPSS 22.
- The results showed that work discipline, work ethos, and work environment have a significant impact on employee performance, and these factors have a simultaneous

effect on employee performance. The study's implication is that companies should prioritize work discipline, work ethos, and work environment to improve employee performance.

Keywords: work discipline, work ethos, work environment, employee performance, quantitative method

Published date: 2023-09-29 00:00:00

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang paling penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan dari setiap kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan[1]. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan juga tergantung pada tenaga kerjanya. Tanpa peran manusia sebuah perusahaan tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya sesuai dengan prosedur yang ada. Sehingga antara perusahaan dan sumber daya manusia saling memiliki keterkaitan dan ketergantungan. Persaingan dunia bisnis kini semakin menguat sehingga menjadi kewajiban perusahaan untuk terus mempertahankan bisnisnya. Pengembangan Sumber Daya Manusia ini sangat diperlukan karena memiliki aspek yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. Untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan[2]. Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Selain disiplin kerja, terdapat faktor lain dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yaitu etos kerja. Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka hasil kerjanya tinggi, terbaik dan berkualitas. Faktor lain yang juga perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pada lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman serta memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Hal ini dapat dijadikan acuan oleh perusahaan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan[3]. Dengan beberapa faktor tersebut kemungkinan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan membawa dampak positif bagi perusahaan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan optimal untuk membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang optimal, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan[4].

METODE

A. Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja

Suatu kesadaran dan kesediaan setiap individu dalam menaati peraturan yang ada dalam suatu perusahaan.

2. Etos Kerja

Suatu ciri khas dari seorang karyawan, konsep kerja yang tercermin pada perilakunya, dan sejauh mana kemampuan karyawan bekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya yang berada di dalam wilayah perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

Suatu hasil pencapaian yang diberikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

B. Indikator Variabel

Indikator variabel merupakan suatu bentuk penilaian baik dari tempat, orang, atau kegiatan yang memiliki variasi sehingga ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan.

No	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Disiplin Kerja(X1)	Kehadiran tepat waktu Kecepatan penyelesaian pekerjaan Menghormati peraturan kerja Menjalankan prosedur kerja	Interval
2	Etos Kerja (X2)	Komunikasi antar karyawan Penguasaan pekerjaan Kerja	Interval

		kerasJujurTanggung jawab	
3	Lingkungan Kerja(X3)	Penerangan/cahaya Sirkulasi udaraKebisinganKeamanan	Interval
4	Kinerja Karyawan(Y)	Jumlah pekerjaan Waktu menyelesaikan pekerjaanKemampuan melaksanakan pekerjaanKetepatan dalam melaksanakan pekerjaan	Interval

Table 1. Variabel, Indikator, dan Tingkat Pengukuran

C . P opulasi dan Sampel

1. Populasi : Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh semua karyawan yang bekerja di CV. Mulia Agung Sentosa pada bagian produksi
2. Sampel : Metode pengumpulan sampel menggunakan non *probability sampling*. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* dan menggunakan 169 responden sebagai sampel.

D. J enis dan Sumber Data

1. Jenis Data : Jenis data yang digunakan yakni data kuantitatif. Kuantitatif merupakan data berupa angka yang mana analisisnya menggunakan *Software* statistik.
2. Sumber Data : Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebar kuesioner (*Google Form*) dan menggunakan data sekunder dari buku dan jurnal.

E . T eknik Pengumpulan Data

menggunakan kuesioner. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang paling tepat guna mengumpulkan data dalam jumlah besar. Teknik pengumpulan data dari hasil kuesioner menggunakan skala *Likert*[5]. Skala *likert* merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan salah satu pengujian data untuk mengetahui apakah data yang digunakan dapat dikatakan valid atau tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung validitas menggunakan *Correlation Pearson Moment*. Yaitu dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) dengan 0,30 atau nilai kritis. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ [6]. Sedangkan untuk mengukur reliabel dapat diukur dengan membandingkan *Alpha Cronbach* atau alpha hitung dengan alpha tabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ [6].

G . Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *software SPSS.22*. Didalam penelitian ini terdapat pengujian uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas : Uji normalitas ini untuk mengetahui tingkat kenormalan data yang digunakan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*[5].
- b. Uji Multikolinearitas : Agar dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi adalah sebagai berikut :
 1. Jika angka *tolerance* diatas ($>$) 0,1.
 2. Jika nilai VIF dibawah ($<$) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas dengan nilai

tolerance tersebut[7]

c. Uji Heteroskedastisitas : Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat *Scatterplot*. Jika di dalam *Scatterplot* titik-titik menyebar secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas[7].

d. Uji Linearitas : Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for linearity*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *linearity* lebih kecil yaitu 0,05[7]

e. Uji Autokorelasi : Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*[7].

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat[8]. Menggunakan metode analisis untuk memenuhi hipotesis yang tertuang dengan mengaplikasikan analisis regresi linear berganda, melalui perbandingan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

H . Uji hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam pengujian hipotesis. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan uji t, koefisien korelasi berganda dan uji koefisien determinasi berganda.

1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} artinya H_a diterima dan H_o ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya. Selain itu terdapat juga dengan mengaplikasikan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari α 0,05[6].

2. Uji F (Simultan)

Untuk pengujian hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka hipotesis dapat ditolak, ini berarti bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya[6].

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Variabel	Variabel (R hitung)	R kritis	Sig.	Keterangan	
<i>Disiplin Kerja (X1)</i>	X1.1	0,561	0,30	0,000	Valid
	X1.2	0,624		0,000	Valid
	X1.3	0,565		0,000	Valid
	X1.4	0,621		0,000	Valid
	X1.5	0,573		0,000	Valid
	X1.6	0,534		0,000	Valid
	X1.7	0,550		0,000	Valid
<i>Etos Kerja (X2)</i>	X2.1	0,617	0,30	0,000	Valid
	X2.2	0,522		0,000	Valid
	X2.3	0,624		0,000	Valid
	X2.4	0,551		0,000	Valid
	X2.5	0,523		0,000	Valid
	X2.6	0,591		0,000	Valid
	X2.7	0,563		0,000	Valid
	X2.8	0,700		0,000	Valid
	X2.9	0,566		0,000	Valid
<i>Lingkungan Kerja (X3)</i>	X3.1	0,506	0,30	0,000	Valid
	X3.2	0,533		0,000	Valid
	X3.3	0,522		0,000	Valid
	X3.4	0,528		0,000	Valid
	X3.5	0,650		0,000	Valid
	X3.6	0,516		0,000	Valid
	X3.7	0,558		0,000	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Y.1	0,590	0,30	0,000	Valid
	Y.2	0,459		0,000	Valid
	Y.3	0,561		0,000	Valid
	Y.4	0,659		0,000	Valid
	Y.5	0,654		0,000	Valid
	Y.6	0,601		0,000	Valid
	Y.7	0,556		0,000	Valid
	Y.8	0,626		0,000	Valid

Figure 1.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa semua pertanyaan pada indikator variabel disiplin kerja (X_1), etos kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, hal ini dikarenakan memiliki nilai korelasi diatas R kritis yakni 0,30 ($>0,30$). Jadi, dijelaskan dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Item Pertanyaan	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,663	7	Reliabel
Etos Kerja (X_2)	0,759	9	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,604	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,730	8	Reliabel

Table 2.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,663 variabel etos kerja (X_2) sebesar 0,759 variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,604 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,730 memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$. Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

B . Uji analisis data

1. Uji AsumsiKlasik

a) Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

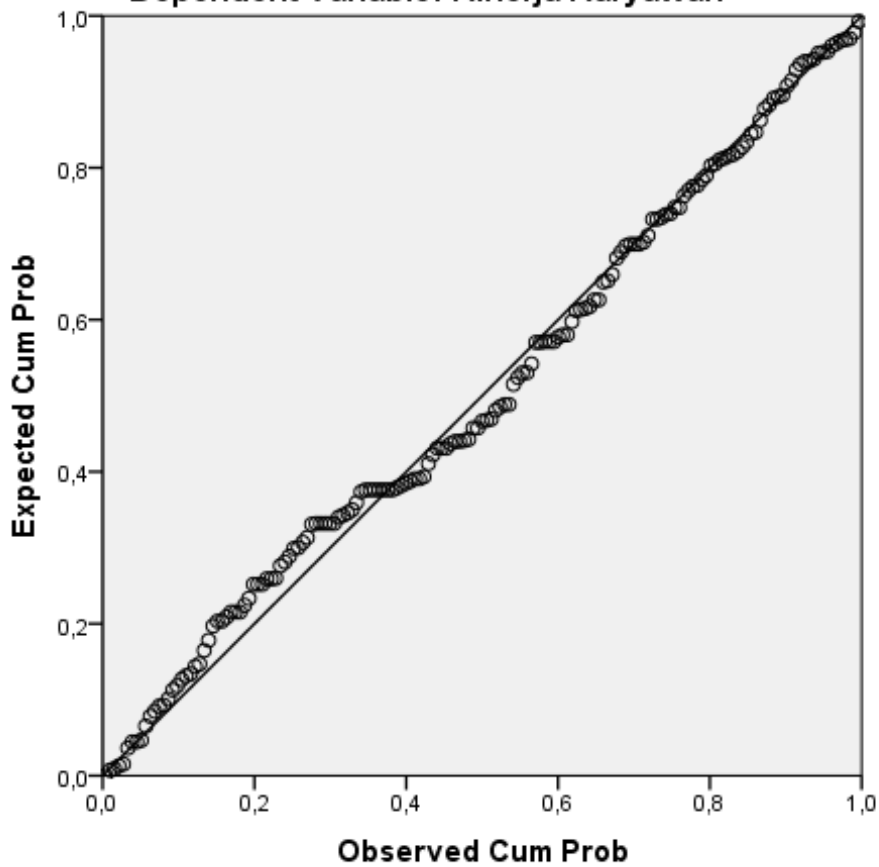


Figure 2.

Berdasarkan gambar diatas, diketahui titik-titik menyebar mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	,308	3,243
Etos Kerja	,329	3,042
Lingkungan Kerja	,260	3,847

Figure 3.

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan toleransi lebih besar dari 0,1 (>0,1), sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

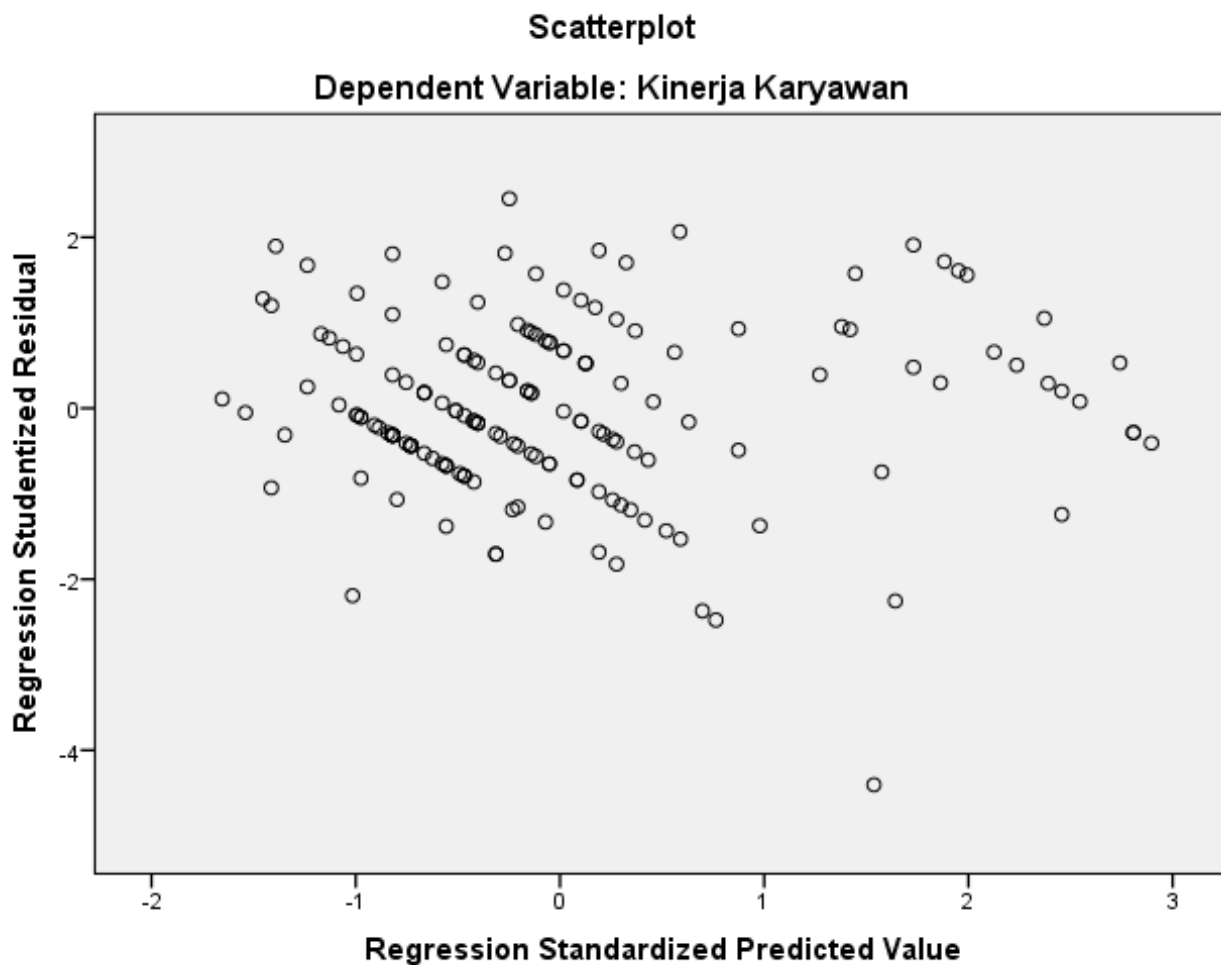


Figure 4.

Berdasarkan hasil dari *scatterplot* pada Gambar 2, diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 - Y	206,399	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 - Y	186,502	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X3 - Y	277,071	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 3.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai liniarity pada variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai linearity sebesar 206,399 ($0,000 < 0,05$), pada variabel etos kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai linearity sebesar 186,502 ($0,000 < 0,05$), pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai linearity sebesar 277,071 ($0,000 < 0,05$). Dari semua variabel tersebut nilai sig. Linearity < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dengan variabel dependen terdapat hubungan yang linier.

e) Uji Autokorelasi

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806a	,649	,643	1,421	1,995	

Table 4.

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dinyatakan bahwa nilai Durbin - Watson 1.995 maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,986	1,728		2,307	,022
	Disiplin Kerja	,297	,098	,251	3,022	,003
	Etos Kerja	,169	,072	,190	2,357	,020
	Lingkungan Kerja	,502	,108	,422	4,667	,000

Figure 5.

Berdasarkan hasil pengujian, didapat persamaan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 3,986 + 0,297 + 0,169 + 0,502$$

C . Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Untuk pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui cara dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} artinya H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya. Selain itu dapat juga dengan mengaplikasikan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari α 0,05.

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,986	1,728		2,307	,022
	Disiplin Kerja	,297	,098	,251	3,022	,003
	Etos Kerja	,169	,072	,190	2,357	,020
	Lingkungan Kerja	,502	,108	,422	4,667	,000

Figure 6.

Dengan menggunakan tingkat pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of random random (dk) sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($169 - 3 - 1 = 165$) sehingga diperoleh nilai T tabel sebesar 1.97445 jadi dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variabel disiplin kerja, nilai t hitung yang dihasilkan adalah 3,022 lebih besar dari t tabel 1.97445 maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variabel etos kerja, nilai t hitung yang dihasilkan adalah 2,357 lebih besar dari t tabel 1.97445 maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variabel lingkungan kerja, nilai t hitung yang dihasilkan adalah 4,667 lebih besar t tabel 1.97445 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2 . Uji F (Simultan)

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615,947	3	205,316	101,733	,000b
	Residual	332,999	165	2,018		
	Total	948,947	168			

Table 5.

Pada tabel 9 diatas menunjukkan tingkat pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k - 1$ ($169 - 3 - 1 = 165$) sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,05. Sedangkan pada tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 101,733 dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja (X1), variabel etos kerja (X2), variabel lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

D . Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan pada hipotesis pertama bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mulia Agung Sentosa. Disiplin kerja dikatakan baik apabila karyawan menaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan. Karena semakin disiplin karyawan dalam bekerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pada penelitian ini indikator yang paling membentuk dilihat dari tanggapan mayoritas responden setuju pada variabel disiplin kerja adalah kehadiran tepat waktu. Maka dapat dijelaskan bahwa pada karyawan CV Mulia Agung Sentosa dalam bekerja selalu hadir tepat waktu sebelum jam kerja masuk. Semua karyawan sudah berada di ruang kerja masing-masing sebelum bel masuk berbunyi, apakah itu di pagi hari waktu berangkat atau di siang hari waktu istirahat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Mulia Agung Sentosa mempunyai tingkat kedisiplinan yang cukup baik dalam bekerja. Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [9] bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh [10] juga membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2 . Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [11] bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh [12] juga membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3 . Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan pada hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mulia Agung Sentosa. Pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi baik atau buruknya suatu kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan atau area kerja seperti sarana dan prasarana pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada penelitian ini indikator yang paling membentuk dilihat dari tanggapan mayoritas responden setuju pada variabel lingkungan kerja adalah penerangan/cahaya. Dapat dijelaskan bahwa pada lingkungan kerja karyawan CV Mulia Agung Sentosa menyediakan penerangan yang cukup baik pada tempat kerja. Sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin. Penerangan dalam lingkungan kerja bagi karyawan sangatlah penting untuk kelancaran serta keselamatan dalam bekerja. Penerangan yang cukup baik juga dapat memperkecil resiko terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan. lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [13] yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh [14] juga membuktikan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan pada hipotesis keempat bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mulia Agung Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Mulia Agung Sentosa mempunyai disiplin kerja yang cukup baik yaitu kehadiran tepat waktu serta menaati semua aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga maksimal. Dengan mempunyai etos kerja yang baik, semua pekerjaan yang diberikan juga akan selesai dengan baik. Terutama pada kemampuan penguasaan pekerjaan. Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu menguasai semua pekerjaannya, maka hasil kinerjanya akan maksimal. Pada lingkungan kerja CV Mulia Agung Sentosa yaitu memiliki penerangan yang cukup baik. Penerangan dalam lingkungan kerja bagi karyawan sangatlah penting untuk kelancaran serta keselamatan dalam bekerja serta dapat memperkecil resiko terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [13] membuktikan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh [15] juga membuktikan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pembahasan yang dilakukan peneliti, yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mulia Agung Sentosa. Ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

References

1. Hasibuan, M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2013
2. Sumartik. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sidoarjo. IJHCS, 3 : 264-272.2021
3. Mangkunegara, A. A. dan Anwar P. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2011
4. Sedarmayanti, M.Pd, APU. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.2009
5. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D.2017
6. Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta.2016
7. Sarjono, H. dan Julianita, W. SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset. (1st ed). Jakarta : Salemba Empat.2011
8. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Method). Bandung : Alfabeta.2012
9. Rumambi, Y. A., Rosalina A.M.K., dan Lucky O.H.D. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAMUDRA MULIA ABADI Manado. Jurnal EMBA, 7 (4) : 5831 - 5840. 2019
10. De' Silva, Hamsyah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Produktivitas pada PT Indovickers Furnitama Surabaya. Skripsi tidak diterbitkan. Sidoarjo: FEB UM Sidoarjo.2017
11. Manopo, D. T., Victor P. K. L., dan Rita T. Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JASA RAHARJA PUTERA Cabang Manado. Jurnal EMBA, 6 (4) : 2738 - 2747. 2018
12. Mogot, H. Y., Christoffel K., dan Victor P. K. L. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. Jurnal EMBA, 7 (1) : 881 - 890. 2019
13. Fitri, Y. R., Salfadri, dan Sunreni. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SEMEN PADANG. Jurnal Matua, 3 (1) : 197 - 207. 2021
14. Afa, Abu A. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sukses Jaya Abadi. Skripsi tidak diterbitkan. Sidoarjo: FEB UM Sidoarjo.2017
15. Andriani, M. Pengaruh Etos Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan

Academia Open

Vol 9 No 2 (2024): December . Article type: (Business and Economics)

Kewirausahaan, 3 (1) : 25 - 32.2018