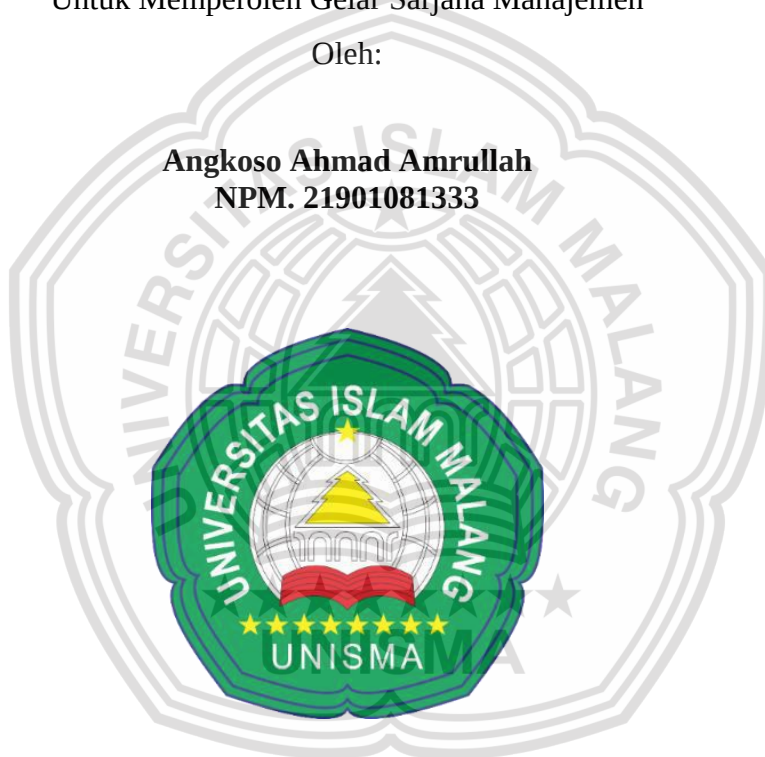


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN UMKM TAHU KRES KWB)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Oleh:

Angkoso Ahmad Amrullah
NPM. 21901081333

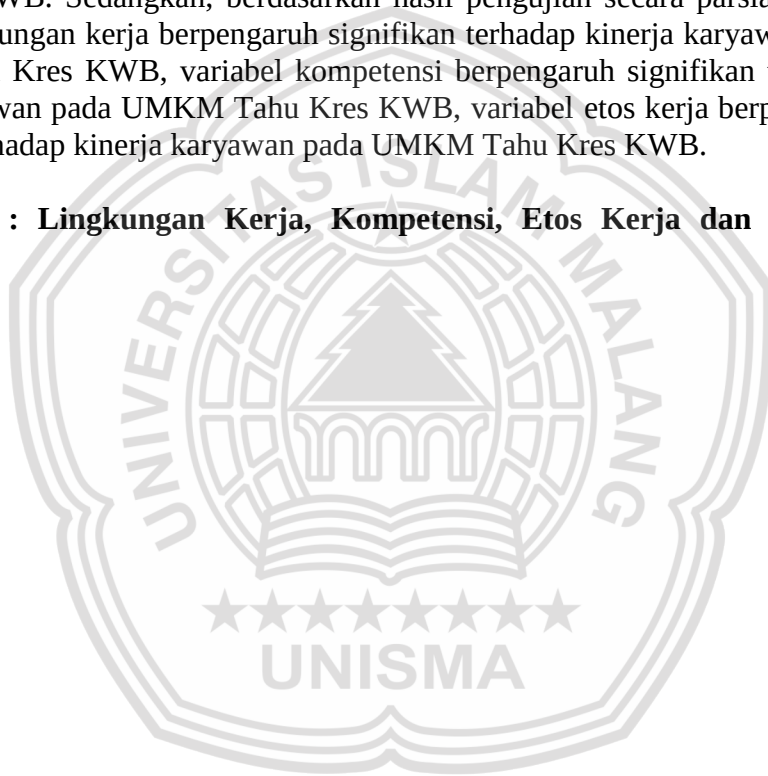


UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2024

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (Uji F) dan pengujian hipotesis parsial (Uji t). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) variabel lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB. Sedangkan, berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB, variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB.

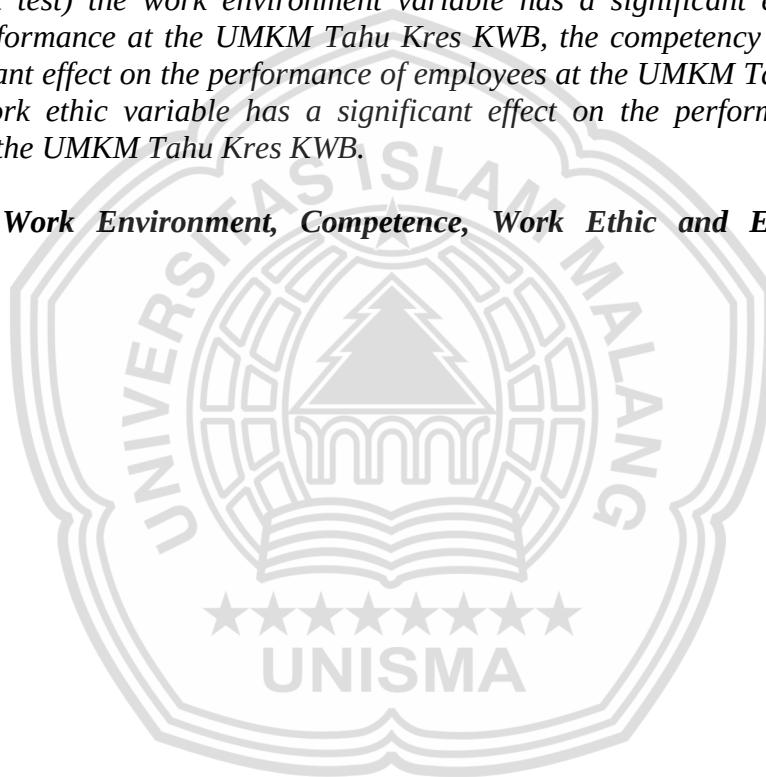
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to examine and explain the influence of the work environment, competence and work ethic on employee performance at KWB Tahu Kres UMKM. The sample used in this study were 31 employees using the saturated sample technique. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is testing the simultaneous hypothesis (Test F) and testing the partial hypothesis (Test t). The results of this study indicate that simultaneously (Test F) the variables of the work environment, competence and work ethic have a significant effect on employee performance at the UKM Tahu Kres KWB. Meanwhile, based on the results of the partial test (t test) the work environment variable has a significant effect on employee performance at the UMKM Tahu Kres KWB, the competency variable has a significant effect on the performance of employees at the UMKM Tahu Kres KWB, the work ethic variable has a significant effect on the performance of employees at the UMKM Tahu Kres KWB.

Keywords : Work Environment, Competence, Work Ethic and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari perusahaan dalam memfokuskan kompetensi karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja agar dapat menghadapi tantangan globalisasi dan era milenium industri 4.0. Karyawan dalam organisasi bertujuan untuk menjalankan tugas kerja demi keberhasilan organisasi. Seiring berjalannya waktu, banyak usaha yang berdiri dan berpengaruh bagi perekonomian Indonesia. Salah satu organisasi yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia adalah usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), UMKM mempunyai proporsi sebesar 99,99% dari seluruh unit usaha yang berjumlah 65,46 juta di Indonesia (Kementerian Koperasi dan UMKM, 2019). UMKM memiliki kontribusi yang besar bagi produk domestik bruto (PDB) dan mampu mengurangi pengangguran di Indonesia. Selain itu, UMKM juga dapat memanfaatkan sumber alam ataupun padat karya yang ada di Indonesia sehingga antar sektor dapat terjalin hubungan kerja sama. Dalam menjalankan keberlangsungan suatu organisasi, perlu adanya kinerja sumber daya manusia yang optimal.

Kinerja karyawan yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh besarnya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk output yang dihasilkan secara kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran dalam bekerja dan sikap profesional. Informasi atau penilaian mengenai kinerja

karyawan pada suatu perusahaan merupakan hal penting dalam mengevaluasi hasil kerja dan proses kerja karyawan, hal tersebut bertujuan untuk menentukan kinerja dari karyawan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau tidak.

Lingkungan kerja salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Lingkungan kerja bisa terbentuk dalam bentuk fisik, seperti fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Tidak hanya itu, lingkungan kerja juga terbentuk dalam bentuk non fisik, seperti semua keadaan atau suasana perusahaan yang berhubungan dengan hubungan atasan dan bawahan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong karyawan bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja yang memadai dapat mendorong kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dengan tidak optimal.

Selain lingkungan kerja, Kompetensi merupakan bagian penting perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. kompetensi sendiri harus didukung implementasi strategi organisasi dan dukungan terhadap kemungkinan perubahan manajemen agar kompetensi individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim sesuai dengan keinginan perusahaan. Kompetensi pada individu memiliki sifat dasar seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan yang lain. Dimana kualifikasi antara keduanya orang tidak sama dengan orang lain. Kompetensi berarti keahlian atau pengetahuan profesionalisme di bidang tertentu. Sehingga perusahaan harus memperhatikan kompetensi karyawan dalam bekerja.

Etos kerja seharusnya melekat pada setiap karyawan dan karyawan harus melakukan tugasnya secara individu dan kelompok sesuai dengan standar perusahaan. Jika tujuan tercapai maka dapat dikatakan bahwa kontribusi kerja karyawan tinggi. Adanya etos kerja menjadikan karyawan bersemangat dalam bekerja dan dengan energi positif dapat menjadikan karyawan bekerja dengan baik. Etos kerja karyawan dapat berubah dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal manusia sebagai makhluk sosial.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil penelitian di UMKM Tahu Kres KWB yang terletak di kota wisata batu. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam suatu usaha, salah satunya kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB yang mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pra-survey mengenai tingkat kehadiran karyawan tahun 2022 pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Total	(%)
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat		
Januari	29	7	0	2	5	14	10.2%
Februari	29	2	3	0	8	13	9.4%
Maret	29	1	4	0	9	14	10.2%
April	30	2	2	1	5	10	7.2%
Mei	30	4	7	0	5	16	11.6%
Juni	31	5	0	1	6	12	8.7%
Juli	31	2	0	0	4	6	4.3%
Agustus	31	5	3	2	2	12	8.7%
September	31	5	3	2	5	15	10.9%
Oktober	31	2	0	0	7	9	6.5%
November	31	3	2	1	2	8	5.8%
Desember	31	3	6	1	8	18	13.1%
Jumlah						137	100%

Sumber : UMKM Tahu Kres KWB, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa, terjadi penurunan tingkat kehadiran karyawan. Tingkat kehadiran karyawan pada bulan desember 2022 mencapai 13.1% dengan rincian karyawan yang tidak hadir karena sakit sebanyak 3 karyawan, karyawan yang tidak hadir karena izin sebanyak 6 orang, karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 1 orang, dan karyawan yang terlambat sebanyak 8 orang. Dari tingkat kehadiran karyawan yang paling mendominasi yaitu karyawan yang datang terlambat karena adanya kepentingan lain ataupun lainnya diluar kepentingan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat kehadiran karyawan masih rendah. Kehadiran karyawan dalam berkerja kurang disiplin, karyawan datang diluar ketentuan jam kerja perusahaan, sehingga karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan estimasi waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu, kinerja karyawan dapat diukur dari hasil kerja yang diberikan. Pada UMKM Tahu Kres KWB, Karyawan yang dimiliki hanya 31 karyawan. Sehingga pemilik usaha dapat mengevaluasi adanya kinerja karyawan dari hasil kerja dengan lebih mudah. Sebelum produk di distribusikan kepada konsumen, produk melewati *quality qontrol* agar tidak terjadi hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan konsumen dan menjaga kualitas produk. Dari adanya pengamatan pada objek penelitian secara langsung, ditemukan adanya beberapa produk yang kempes atau tidak sesuai dengan standart. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan observasi melalui wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada Muhammad Sadiq selaku wakil pimpinan UMKM Tahu Kres

KWB, ditemukan adanya masalah mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi, dan etos kerja karyawan. Lingkungan kerja secara kondisi tempat yang berdekatan dengan industri lain yang menjadi perhatian fokus usaha. Sedangkan dari segi kompetensi, dari keterbatasan perilaku karyawan perusahaan sulit memberikan pelatihan ataupun mengevaluasi secara berkala hasil kinerja karyawan. Dari segi etos kerja, struktur ekonomi karyawan yang berbeda dan tingkat kebutuhan yang berbeda mempengaruhi semangat kerja karyawan secara penuh dan berdampak pada pemenuhan target produksi dan penjualan.

Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Tahu Kres KWB)”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari batasan masalah yang ada, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari lingkungan kerja, kompetensi, dan etos kerja serta kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB?

5. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan lingkungan kerja, kompetensi, dan etos kerja serta kinerja karyawan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB
5. Menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Bagi Instansi Terkait (UMKM Tahu Kres KWB)

Sebagai sumber informasi yang bermanfaat dan evaluasi bagi instansi mengenai pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja,

kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi dan pertimbangan terkait pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah diteliti dan dibahas mengenai analisis deskriptif dan pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB, dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan UMKM Tahu Kres KWB mempersepsikan cenderung setuju pada semua variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja. Kinerja karyawan dengan indikator ketepatan waktu dan yang direfleksikan oleh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Lingkungan kerja dengan indikator hubungan kerja pimpinan dan bawahan yang direfleksikan karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan. Kompetensi dengan indikator pengetahuan (*Knowledge*) yang direfleksikan karyawan mampu mengidentifikasi masalah dan indikator sikap (*Attitude*) yang direfleksikan karyawan mampu menjaga tingkah laku kerja. Etos kerja dengan indikator kerja keras yang direfleksikan karyawan mampu bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB secara parsial.

- 4) 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB secara parsial.
- 5) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB secara parsial.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini antara lain, yaitu:

- 1) Penelitian ini berpengaruh sebesar 86.3% sisanya menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Etos kerja cenderung kecil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Saran dalam penelitian ini antara lain, yaitu:

- 1) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pemilik UMKM Tahu Kres KWB dapat menerapkan pelatihan dan evaluasi kepada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal. Karyawan dapat meningkatkan etos kerja yang dimiliki dan perusahaan dapat memberikan dukungan kepada karyawan agar dapat memberikan semangat etos kerja yang tinggi. Hal ini bertujuan kinerja karyawan berjalan dengan maksimal

.DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo)*.
- Amin, N. M. (2015). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Admimistrasi Program Studi Administrasi Negara*.
- Bakri, M. (2018). *Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haji Kalla di Makassar*. 117–128.
- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). *Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284–299.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Aditama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabetha.
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Badan Pernebit Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, R. A. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman*.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. JURNAL Al-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif*. In *Repository.Uinsu.Ac.Id* (Issue April).
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Irmayanti. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDOMOBIL FINANCE INDONESIA Makasar Provinsi Sulawesi Selatan. Ekp*, 13(3), 1576–1580.

- Kementerian Koperasi dan UMKM. (2019). Data Pelaku UMKM di Indonesia. In *Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia* (Issue 1).
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (3rd ed.). Erlangga.
- Masdedeh, & Wirjawan, T. W. (2019). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt . Nissen Chemitec Indonesia Prodi Manajemen , Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial , Universitas Pelita Bangsa*. 1–11.
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Lembaga Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nurcholifa, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sektor UMKM Tohu Srijaya Kota Batu). *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 26(2), 173–180.
- Nurjayanti, F. F. (2021). *Pengaruh Komitmen, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manager PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya)*. 1–23.
- Nurrraya, & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional PT. Madia Asriprima Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 58–66.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Pranata, O. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah). *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.
- Pratama, Y. B. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Rahmisyari. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 48–61.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- 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.

Salsabila, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammad Kalimantan Timur. In *Molecules* (Vol. 2, Issue 1).

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.

Setyowati, N. W. (2016). Pengaruh Lingkungan Eksternal Dan Lingkungan Internal Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Industri Kecil Dan Menengah Di Bandung, Jawa Barat. *Esensi*, 5(1), 9–26.

Silaen, R. N. (2021). *Kinerja Karyawan* (C. W. B. P. Bandung (ed.)).

Silalahi. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (4th ed.). PT Refika Aditama.

Siregar, S. (2015). *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).

Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 93–112.

Suriati. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*. 7–17.

Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi Tahun 2021)* (Issue September).

Wardana, I. C., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2020). Prodi Manajemen Gresik. *Riset Manajemen*, 2018, 101–113.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-5). Rajawali Press.

Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ayan*, 8(5), 55.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2),

174.

Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 97–116.

Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28.

