

Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Mardian Pratika Wibowo¹, I Ketut Surabagiarta², Wira Yudha Alam³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email : mardian.pratika.wibowo@gmail.com¹, wirayudhaalam@unipasby.ac.id³

Koresponden : i.ketut.surabagiarta51@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini secara garis besar bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akar Teknik. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan dan sampel yang digunakan dari jumlah seluruh populasi yaitu 53 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa etos kerja yang tinggi, tingkat kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang maka akan meningkatkan produktivitas kerja. CV. Akar Teknik diharapkan untuk dapat memperhatikan etos kerja karyawan agar dapat meningkatkan kualitas bekerja, mempertahankan tingkat kedisiplinan serta menjaga kualitas lingkungan kerja sehingga produktivitas tetap terjaga dengan baik. Hal ini dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menjaga hubungan antara rekan kerja yang kondusif dengan saling menghormati untuk dapat berkejasama mencapai tujuan dari perusahaan.

Kata kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas

ABSTRACT

This study broadly aims to analyze whether there is an influence between Work Ethic, Work Discipline and Work Environment on Employee Productivity at CV. Technique Roots. This research uses a quantitative type. The population in this study amounted to 53 employees and the sample used from the total population of 53 employees using saturated samples. The data analysis method used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, t test and F test. Based on the results of this study, work ethic, work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity. . It can be concluded in this study that a high work ethic, a high level of discipline and a work environment will increase work productivity. CV. Technique Root is expected to pay attention to the work ethic of employees in order to improve the quality of work, maintain the level of discipline and maintain the quality of the work environment so that productivity is well maintained. This is by providing adequate work facilities, creating a comfortable working atmosphere and maintaining a conducive relationship between co-workers with mutual respect to be able to work together to achieve the goals of the company.

Keywords: Work Ethic, Work Discipline, Work Environment, Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pesatnya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan semakin kompleks masalah yang ada di dalam perusahaan sehingga persaingan dalam bidang bisnis semakin ketat. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi perubahan di lingkungan dan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif, utamanya pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi sebuah perusahaan yang sering kali dijadikan sebagai tolak ukur suatu keberhasilan dan kegagalan dalam perusahaan. Kunci utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan adanya sumber daya yang profesional, dapat di percaya, berkompeten dan tekun. Upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan tak lepas dari tingkat produktivitas karyawan. produktivitas merupakan bagian yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (N.L Lekong, Adolfin, Y.Uhing, 2020).Tingkat produktivitas yang tinggi sangat menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas dari beberapa faktor. Maka, diperlukannya perhatian dan pengawasan dari pimpinan agar dapat memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Etos kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Etos kerja secara estimologi yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesuisilaan, ada istiadat (Darodjat, 2015). Dalam melakukan pekerjaan tak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh setiap karyawan. Hal yang mendasari tingginya etos kerja yaitu adanya keinginan menjunjung tinggi kualitas terbaik dalam pekerjaan, maka karyawan akan turut serta memberikan gagasan ide ditempat kerja.

Disiplin suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup melaksanakannya serta kooperatif dalam menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiry, 2013:291) Disiplin kerja karyawan perlu dilakukannya pengawasan oleh atasan untuk meminimalkan tingkat penyimpangan saat bekerja dan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang sehat.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Pentingnya lingkungan kerja yang sehat dalam keberlangsungan usaha dan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu (Subagyo, 2014). Tidakbisa di pungkiri bahwa tidak semua perusahaan bisa memastikan bahwa lingkungan kerja mereka adalah lingkungan yang suportif. Oleh karena itu, untuk memastikan

apa kamu sedang berada dalam lingkungan kerja yang seha atau tidak, perlu mengetahui tandatandanya.

Perusahaan CV. Akar Teknik adalah sebuah perusahaan berpusat di Demak, Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Tingkat produktivitas pada perusahaan saat ini masih rendah, di sebabkan oleh kurangnya etos kerja dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaan, begitu juga dengan kurangnya sikap disiplin kerja seperti masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja dan lingkungan kerja dimana kurang kondusif yang mempengaruhi fokus karyawan dalam bekerja serta suasana kerja yang kurangnya nyaman. Hasil produksi dapat optimal apabila karyawan memiliki etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang sehat.

Landasan Teori

Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting D, 2016:6). Etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas hidup sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya diperusahaan (Priansa D.J, 2017:135) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental komitmen total pada paradigm kerja yang integral (Sinamo dalam Lengkong N.L, Adolfini dan Uhing y, 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela L.P dan Sinambela S, 2019:507). Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menjadikan seseorang mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan (Hasibuan, 2016:193). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada individu tersebut (Sastrohardiwiryo dalam Saleh A.R dan Utomo, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti dalam Saleh A.R dan Utomo H, 2018). Lingkungan kerja adalah salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja (Lea dan Wibawa dalam Purnami N.M.I dan Utama I.W.M, 2019). Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan, kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Sari L.P, Islamuddin, Finthariasari M, 2020).

Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan (Aspiyah M dan Martono, 2016). Produktivitas adalah rasio dari keluar terhadap masukan yang merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa (Hery, 2019:45). Produktivitas adalah sebagai rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut (Wibowo, 2017:94).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimen dengan bentuk studi pengaruh untuk mengetahui pengaruh etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), serta produktivitas (Y). Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala likert sebagai acuan dalam mengukur pernyataan pada kuesioner. Kumpulan pernyataan membahas masalah terkait etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas. Jumlah populasi dan sampel dari penelitian ini adalah 53 karyawan CV. Akar Teknik, Surabaya.

Teknik pengambilan sampel dilihat dari jumlah populasi yang ada, karena kurang dari 100 karyawan maka diambil dari seluruh populasi jadi menggunakan sampel jenuh. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini diantaranya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

HASIL

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	X1.Q1	0,453	0,2284	Valid

	X1.Q2	0,564	0,2284	Valid
	X1.Q3	0,579	0,2284	Valid
	X1.Q4	0,374	0,2284	Valid
	X1.Q5	0,476	0,2284	Valid
	X1.Q6	0,366	0,2284	Valid
	X1.Q7	0,686	0,2284	Valid
	X1.Q8	0,361	0,2284	Valid
	X1.Q9	0,579	0,2284	Valid
	X1.Q10	0,321	0,2284	Valid
	X1.Q11	0,456	0,2284	Valid
	X1.Q12	0,324	0,2284	Valid
	X1.Q13	0,385	0,2284	Valid
	X1.Q14	0,587	0,2284	Valid
	X1.Q15	0,564	0,2284	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.Q1	0,625	0,2284	Valid
	X2.Q2	0,483	0,2284	Valid
	X2.Q3	0,622	0,2284	Valid
	X2.Q4	0,727	0,2284	Valid
	X2.Q5	0,682	0,2284	Valid
	X2.Q6	0,763	0,2284	Valid
	X2.Q7	0,740	0,2284	Valid
	X2.Q8	0,726	0,2284	Valid
	X2.Q9	0,723	0,2284	Valid
	X2.Q10	0,620	0,2284	Valid
	X2.Q11	0,513	0,2284	Valid
	X2.Q12	0,366	0,2284	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.Q1	0,637	0,2284	Valid
	X3.Q2	0,673	0,2284	Valid
	X3.Q3	0,743	0,2284	Valid
	X3.Q4	0,596	0,2284	Valid
	X3.Q5	0,658	0,2284	Valid
	X3.Q6	0,483	0,2284	Valid
	X3.Q7	0,859	0,2284	Valid
	X3.Q8	0,741	0,2284	Valid
	X3.Q9	0,818	0,2284	Valid
	X3.Q10	0,725	0,2284	Valid
	X3.Q11	0,668	0,2284	Valid
	X3.Q12	0,793	0,2284	Valid
	X3.Q13	0,812	0,2284	Valid
	X3.Q14	0,801	0,2284	Valid
	X3.Q15	0,328	0,2284	Valid
Produktivitas	Y1.Q1	0,457	0,2284	Valid

(Y)				
	Y1.Q2	0,595	0,2284	Valid
	Y1.Q3	0,797	0,2284	Valid
	Y1.Q4	0,532	0,2284	Valid
	Y1.Q5	0,651	0,2284	Valid
	Y1.Q6	0,630	0,2284	Valid
	Y1.Q7	0,563	0,2284	Valid
	Y1.Q8	0,443	0,2284	Valid
	Y1.Q9	0,590	0,2284	Valid
	Y1.Q10	0,566	0,2284	Valid
	Y1.Q11	0,567	0,2284	Valid
	Y1.Q12	0,509	0,2284	Valid
	Y1.Q13	0,648	0,2284	Valid
	Y1.Q14	0,752	0,2284	Valid
	Y1.Q15	0,654	0,2284	Valid
	Y1.Q16	0,542	0,2284	Valid
	Y1.Q17	0,659	0,2284	Valid
	Y1.Q18	0,638	0,2284	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS Data diolah 2021

Berdasarkan dari tabel 1 diketahui hasil uji validitas untuk semua item di setiap pernyataan, menghasilkan nilai r_{hitung} yang ada dalam indikator variabel Etos Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Produktivitas (Y) jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Dengan demikian keseluruhan item dinyatakan valid, artinya pernyataan dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat pengambilan data.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	0,753	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,851		Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,911		Reliabel
Produktivitas (Y)	0,883		Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Data diolah 2021

Hasil dari uji reliabilitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Alpha Cronbach $>0,060$, sehingga disimpulkan dari data yang didapat variabel etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), serta produktivitas (Y) telah reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		53
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,19956605
Most	Absolute	,100
Extreme	Positive	,100
Differences	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,729
Asymp. Sig. (2-tailed)		,662

Sumber : Lampiran Output SPSS Data diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel 3 yang ada nilai dari signifikansi sebesar 0,662. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa pola distribusi residualnya berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIF
Etos Kerja (X1)	0,531	1,884
Disiplin Kerja (X2)	0,488	2,047
Lingkungan Kerja (X3)	0,757	1,322

Sumber : Lampiran Output SPSS Data diolah 2021

3. Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2,048

Sumber : Lampiran Output SPSS Data diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel 5 yang ada diketahui bahwa nilai D-W sebesar 2,048 sedangkan nilai dl tabel sebesar 1,7228. Dalam menentukan nilai dl dan du dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

$$du < d < 4 - du$$
$$1,7228 < 2,048 < 2,2772$$

Dapat disimpulkan nilai Durbin Watson 2,003 lebih besar dari nilai du 1,7228 dan lebih kecil dari $4 - du$ 2,2772, hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

- b. Nilai koefisien variabel etos kerja (X_1) sebesar 0,434 artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan variabel etos kerja (X_1) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,434.
- c. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,656 artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan variabel disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,656.
- d. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,202 artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja (X_3) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,202.

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,201	,842
X1	3,128	,003
X2	4,308	,000
X3	2,281	,027

Sumber : Lampiran Output SPSS Data diolah 2021

Dari table 7 diperoleh hasil nilai signifikan menunjukkan bahwa $< 0,05$ makadapat disimpulkan pada setiap variabel yaitu etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) diketahui secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2319,438	3	773,146	41,301	.000 ^b
Residual	917,090	49	18,71		
Total	3236,528	52			

Sumber : Lampiran Output SPSS Data diolah 2021

Pada table 8 diketahui hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung 41,301 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada CV. Akar Teknik, Surabaya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini diketahui bahwa variabel etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Beberapa penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Riska Morina Amelia, AKhirman, Roni Kurniawan (2018) menunjukkan bahwa hasil yang didapat secara parsial adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Budaya kerja, motivasi, kemampuan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Ribus Suparto (2016) menunjukkan bahwa hasil yang didapat secara parsial adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Maka terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah diketahui bahwa variable bebas yaitu etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Didapatkan hasil uji t dari variable etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menunjukkan nilai $< 0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Akar Teknik Surabaya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variable etos kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menyakinkan bahwa sebagai besar etos kerja yang ada pada karyawan cukup baik maka akan menjadi asset yang mampu memberikan andil besar terhadap perkembangan perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Akar teknik. Variable disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. hal ini menyatakan bahwa penerapan dan pengawasan disiplin kerja yang tepat maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Akar Teknik Surabaya. Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan sangat memperhatikan lingkungan kerja dari segala aspek pada CV. Akar Teknik Surabaya. Kemudian pada variable etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). hal ini menyatakan bahwa etos kerja yang tinggi, sedikitnya tingkat pelanggaran disiplin dan lingkungan kerja dan begitu sebaliknya.

IMPLIKASI

Pada penelitian ini mengimplikasikan bagi CV. Akar Teknik yang dapat digunakan sebagai referensi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan etos kerja, disiplin kerja dan memperbaiki lingkungan kerja karyawan sehingga tingkat produktivitas karyawan dapat meningkat dan berkualitas.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian yaitu dalam keadaan pandemi seperti saat ini penelitian tidak dapat dilakukan secara langsung untuk datang ke perusahaan, sehingga penelitian dilakukan secara online melalui chat pribadi. Jumlah sampel yang diambil 53 karyawan yang ada pada CV. Akar Teknik Surabaya. Akibatnya tidak bisa melakukan komunikasi dengan semestinya tanpa tau khusus keadaan yang ada sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Lengkon, N. L., & Uhing, Y. (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).
- Morina, R., & Akhirman, A. (2016) PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KELOMPOK USAHA BERSAMA BUDIDAYA PERIKANAN DESA MADONG. *PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KELOMPOK USAHA BERSAMA BUDIDAYA PERIKANAN DESA MADONG*.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5611-5631.
- 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(21).
- Sari, L. P., Islamuddin, I., & Finthariasari, M. (2020). PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KERUPUK AS-SYIFA KOTA BENGKULU. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 216-221.
- Darojat, Tubagus Achmad (2015). Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Jakarta : PT. Refika Aditama.

- Suprpto, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI. *Jurnal Istiqro*, 2(2), 104-113.
- Ginting D. (2016). Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan M.S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hery. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Grasindo.
- Priansa D.J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sartohadiwiry, B Siswanto (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sinambela L.P & Sinambela S. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukura dan Implikasi