

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alpukat Rejeki Sukses (Avocado Lovers)

Elly rahmawati¹⁾, Elok Damayanti²⁾

^{1,2)} Universitas Narotama, Surabaya, Indonesia
Corresponding: elok.damayanti@narotama.ac.id

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, etika kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Alpukat Rejeki Sukses Avocado Lovers dengan populasi 40 responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuisioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji analisis linier berganda. Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan secara parsial. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengaruh Lingkungan, Motivasi Kerja, Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis keempat menyatakan lingkungan kerja, motivasi, etika berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS menunjukan variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Etika kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bisa di defInisikan menjadi ilmu serta seni pada merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengevaluasi sumber daya manusia dalam hal, mengembangkan, penghargaan, mengintegrasikan, memelihara dan mengakhiri korelasi kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, harapan karyawan. Serta kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut meliputi pemilihan karyawan yang memenuhi kriteria yang sesuai pada saat menempatkan suatu jabatan di perusahaan (the right employee for a given position) sesuai dengan kriteria perusahaan, sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut dapat direkrut, dipertahankan, dan kemudian dikembangkan. keterampilan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengistilaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada suatu penerapan serta mengaplikasikan sebuah sistem formal perusahaan untuk lebih memastikan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif supaya terealisasikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Umumnya, aktivitas sumber daya manusia atau personalia adalah akuisisi, pengembangan dan pelayanan karyawan. Kunci keberhasilan suatu organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mau bekerja keras, berfikir secara kreatif dan berkinerja unggul, memberi penghargaan, memberi semangat dan memelihara sumber daya manusianya secara berkala dan berarti semua adalah penting. Perilaku karyawan juga merupakan kunci dalam mencapai efektivitas. Orang berperilaku dengan cara-cara yang dapat mencapai tujuan secaramefektif dan efisien yang dapat, maupun yang tidak dapat diramalkan. Setiap orang memiliki pola perilaku yang unik. Pemimpin harus mengenali, merespons, dan menghadapi serangkaian pola perilaku yang dilakukan oleh karyawan. Ivancevich & Konopaske (2015).

Dampak pengaruh lingkungan kerja, bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik dan membuat karyawan tidak nyaman akan memperburuk konsentrasi serta kinerja karyawan dalam berkerja. Selain lingkungan kerja pimpinan atau atasan harus memberi motivasi kerja, etika kerja dan kinerja karyawan. Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah tujuan Harsuko., (2019) Sebagai pimpinan suatu perusahaan harus memberi dorongan motivasi kepada karyawan agar mereka semangat dalam bekerja dan meningkatkan upaya yang baik dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja sangat di butuhkan dalam melakukan segala hal dngan adanya memberi motivasi kerja terhadap karyawan pimpinan perusahaan juga membangun rasa keterdekatan anatra pimpinan perusahhan serta kayawan yang ada di perusahaan tersebut selain itu etika kerja juga sangat penting karyawan perusahaan. Etika kerja, sinamo, (2016) menjelaskan bahwa etika kerja adalah perilaku kerja positif dan bermutu tinggi yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan. Sementara sunyoto, (2016) menyampaikan etika perusahaan menyangkut hubungan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, dan etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan. Jika tidak ada pengaruh motivasi kerja yang baik dari piminan serta etika kerja tidak baik dari lingkungan kerja maka semua itu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya. Semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan meningkat, sehingga memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan global. Menurut Rivai, (2020) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasidan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu. Kemauan dan ketrampilan seseorang tidak cukup untuk melakukan sesuatu secara efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Yunarifah & Hashiolan, (2019).

Semua karyawan harus dapat hal atau perlakuan adil dari pimpinan perusahaan karena itu sangat mempengaruhi kinerja karyayan di lingkungan kerja pimpinan perusahaan harus bersikap adickl terhadap semua karyawan nya. Apabila pemimpin tidak adil hal itu membuat karyawan merasa tidak nyaman di lingkungan kerja dan akan membawa dampak buruk terhadap kinerja karyawan dan itu pun juga akan merugikan perusahaan. Maka sebagai pimpinan perusahaan harus bersikap adil dan tidak boleh membeda-bedakan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Dimana hal nya pimpinan area manager pt alpukat rejeki sukses avocado lovers sering tidak berperilaku adil terhadap karyawan nya dan terkesan berat sebelah kepada sesama karyawan nya oleh karena itu mengakitbatkan pengaruh lingkungan kerja yang buruk dan kurang motivasi dalam kepemimpinan kerja serta kurang nya etika kerja hal ini juga berpengaruh terhadap menurun nya kinerja karyawan karena ketidak nyaman nya di lingkungan kerja.

Tabel 1 Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Tahun	Presentase
1	Kinerja karyawan	2019	80%
2	Kinerja karyawan	2020	72%
3	Kinerja karyawan	2021	63%
4	Kinerja karyawan	2022	44%

Berdasarkan teori dan fakta diatas, maka dapat saya simpulkan untuk melakukan tujuan penelitian, dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alpukat Rejeki Sukses (Avocado Lovers).

2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. (Basrowi, 2014). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno,2010). Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Hartatik (2018), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”. Soroso dalam Fahmi (2018) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

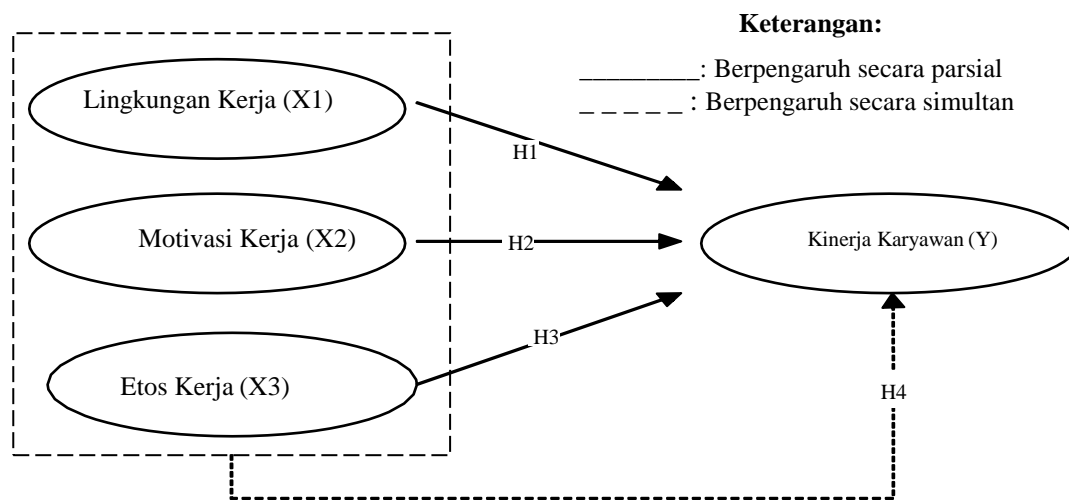
2.3 Etika Kerja

Etos Kerja menurut Mathis & Jackson (2006) dalam setiawan (2018) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Kusnan (2014) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui kapan mereka dapat berpartisipasi dan mengevaluasi hasil kinerja berdasarkan perilakunya. Evaluasi kinerja harus dilakukan dengan cara yang adil dan tidak memihak (Shandi et al, 2020). Apabila suatu organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat mencapai kinerja karyawan yang positif (Susanto, 2019). Kinerja karyawan menurut (Sihaloho & Siregar, 2019) karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil terbaik dalam proses mempertimbangkan kuantitas dan kualitas, sehingga dapat memperoleh efektivitas dan efisiensi dalam segala aktivitas serta dapat membuat perkembangan kea rah yang lebih maju. Kesenjangan kinerja adalah perbedaan antara kondisi kinerja saat ini dan apa yang diinginkan orang di masa depan, serta melibatkan berbagai bentuk orang (Wibowo, 2016).

2.5 Kerangka Berfikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

_____ : Berpengaruh secara parsial
 - - - - - : Berpengaruh secara simultan

2.6 Hipotesis

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Alpukat Rejeki Sukses
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Alpukat Rejeki Sukses
- H3: Etika Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Alpukat Rejeki Sukses
- H4: Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Alpukat Rejeki Sukses

3. METODE

Penelitian ini di lakukan di PT. Alpukat Rejeki Sukses (avocado lovers). Jenis penelitian kuantitatif sebanyak 40 karyawan, Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, maka penelitian ini disebut juga penelitian populasi yaitu sebanyak 40 karyawan. Jenis data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner dan wawancara, studi dokumentasi, kuisisioner. Penyebaran kuisisioner yang dilakukan peneliti menggunakan skala Likert (poin 1-5). Setiap variabel yang akan diukur akan dikelompokkan menjadi indikator variabel yang akan diubah menjadi instrumen pernyataan yang akan dimasukkan dalam kuisisioner penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuisisioner dan uji asumsi klasik, untuk memastikan bahwa uji regresi linier berganda dapat digunakan dalam penelitian maka harus dipenuhi terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan uji t dan uji F. Analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 25.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Uji validitas dan Reabilitas

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas untuk seluruh dimensi menyatakan bahwa dari 16 butir pernyataan, tidak terdapat butir yang tidak valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 16 butir pernyataan.. Dan uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel bebas (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Etika Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) menunjukkan hasil reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah reliabel.

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Variabel	Statement Items	Uji Validitas		Uji Realibilitas	
		Pearson Correlation	Keterangan	Alpha Cronbach (α)	Keterangan
Lingkungan kerja (X ₁)	X1 . _1	0.868	Valid	0.916	Reliable
	X1 . _2	0.901	Valid		
	X1 . _3	0.921	Valid		
	X1 . _4	0.885	Valid		
Motivasi Kerja (X ₂)	X2 . _1	0.830	Valid	0.807	Reliable
	X2 . _2	0.780	Valid		
	X2 . _3	0.758	Valid		
	X2 . _4	0.815	Valid		
Etika Kerja (X ₃)	X3 . _1	0.765	Valid	0.801	Reliable
	X3 . _2	0.835	Valid		
	X3 . _3	0.757	Valid		
	X3 . _4	0.827	Valid		
Kinerja Karyawan(Y)	Y . 1	0.709	Valid	0.811	Reliable
	Y . 2	0.801	Valid		
	Y . 3	0.880	Valid		
	Y . 4	0.798	Valid		

Sumber: SPSS Output Data, 2023

4.2 Uji Normalitas

Table 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36858109
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.098
	Negative	-.106
Test Statistic	.106	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

Berdasarkan uji tabel 3 menjelaskan bahwa, nilai asymp. SIG. (2 tailed) sebesar 0,200 sehingga dapat di artikan bahwa data residual dalam regresi ini terdistribusi secara normal kerana nilai SIG (2 tailed) lebih besar dari pada 0,05.

4.3 Uji Multikolonieritas

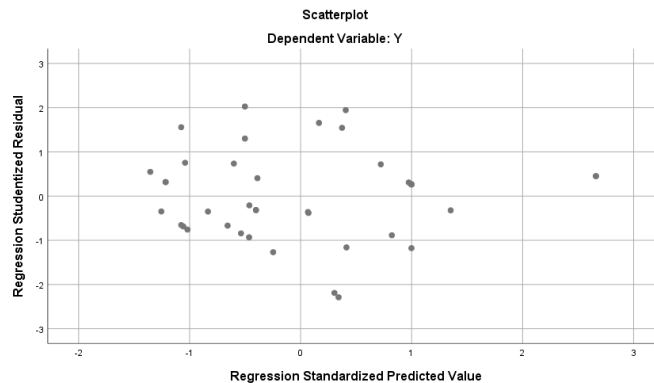
Table 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.432	1.379		.313	.756		
	X1	.404	.085	.509	4.747	.000	.636	1.573
	X2	.227	.132	.221	1.716	.095	.444	2.254
	X3	.319	.113	.309	2.821	.008	.609	1.642

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolonieritas hasil ini tampak pada nilai tolerance masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,1 hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa VIF masing-masing variabel independent kurang dari 10 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.4 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas sumber data spss 2023

Berdasarkan gambar 2 grafik di atas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Table 5 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.432	1.379		.313	.756		
	X1	.404	.085	.509	4.747	.000	.636	1.573
	X2	.227	.132	.221	1.716	.095	.444	2.254
	X3	.319	.113	.309	2.821	.008	.609	1.642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data output SPSS 25

Pada uji regresi linier berganda pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat pada persamaan regresi berganda Sebagai berikut.

$$Y = 0,432 + 0,404X1 + 0,227X2 + 0,319X3$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan yaitu:

1. Nilai konstanta pada tabel diatas senilai 0,432 dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas nilai nya 0, maka nilai kinerja karyawan senilai 0,432
2. Nilai koefisien Lingkungan kerja senilai 0,404X1 sehingga dapat dikatakan nilai Lingkungan kerja bertambah satu satuan, maka nilai kinerja karyawan senilai 0,404.
3. Nilai koefisien Motivasi kerja senilai 0,227X2 sehingga dapat dikatakan nilai Motivasi kerja bertambah satu satuan maka nilai kinerja karyawan 0,227.
4. Nilai koefisien etika kerja senilai 0,319X3 sehingga dapat dikatakan nilai Etika kerja bertambah satu satuan maka nilai Kinerja karyawan 0,319.

4.6 Uji T Parsial

Tabel 6 Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.432	1.379		.313	.756		
	X1	.404	.085	.509	4.747	.000	.636	1.573
	X2	.227	.132	.221	1.716	.095	.444	2.254
	X3	.319	.113	.309	2.821	.008	.609	1.642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 25

Keterangan:

α = taraf signifikansi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Rumus t_{tabel} :

$$t_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2}, n - k - 1 \right)$$

$$= \left(\frac{\alpha}{2}, 40 - 3 - 1 \right)$$

$$= (0.025, 36) = 2,028$$

Berdasarkan tabel 6 diatas pada uji (parsial) diketahui nilai signifikan

1. Pada variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ jadi pada hasil variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Pada variabel Motivasi kerja (X2) sebesar $0,095 > 0,05$ jadi pada hasil variabel ini tidak berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Dan pada variabel Etika kerja (X3) sebesar $0,008 < 0,05$ jadi pada hasil variabel ini berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
4. Maka dari itu pada variabel Lingkungan kerja Motivasi Dan Etika kerja pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.7 Uji F Simultan

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.052	3	68.017	33.521	.000 ^b
	Residual	73.048	36	2.029		
	Total	277.100	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Rumus F tabel:

$$F_{tabel} = (k, n - k)$$

$$= (3, 40 - 3)$$

$$= (3, 37) = 2,86$$

Berdasarkan tabel diatas pada uji F mampu dikatakan hasil uji F secara simultan dengan F hitung sebesar 33,521 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan F lebih besar dari 0,005 artinya berpengaruh signifikan secara simultan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Etika kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

4.8 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil uji T 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan diterima hal ini sesuai dengan tanggapan responden karena hasilnya rasional. Resepopnden memberikan tanggapan bahwa lingkungan kerja yang di berikan perusahaan sesuai dengan harapan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian. Berdasarkan penelitian Irnanda et al., (2019) yang menyatakan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil uji T 0,095 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan ditolak hal ini sesuai dengan tanggapan responden karena hasilnya rasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Berdasarkan penelitian Nurmahdi (2019) yang menyatakan secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil uji T 0,008. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, hal ini sesuai dengan tanggapan responden karena hasilnya rasional. Responden memberikan tanggapan bahwa etika kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Berdasarkan penelitian Yantika et al., (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan, Motivasi Kerja, Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat menyatakan lingkungan kerja, motivasi, etika berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 yang menyatakan diterima Hal ini terbukti dari hasil uji F terhitung sebesar 33,521 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan F lebih besar dari 0,05 artinya lebih mampu berpengaruh signifikan terhadap semua variabel tersebut.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS menunjukan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji T $0,000 < 0,05$.
2. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS menunjukan variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil Uji T $0,095 > 0,05$.
3. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS menunjukan variabel etika kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil Uji T $0,000 < 0,05$.
4. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS menunjukan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan etika kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil F hitung $33,521 > 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. ., & Saleh, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang* (Vol. 11, Issue 21).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. zafana.
- Audrey Josephine, & Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic. *Jurnal Agora* .
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. . *Erlangga* .
- Erlina Kristanti. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)*.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 5, Issue 1). <http://www.academia.edu/3841948>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. . *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* .
- Harsuko. (2019). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*.
- Heriyanto, T., Abdul Naser, J., & Adi Setia, K. (2018). *The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara*. <http://dx.doi.org>
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). *Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sindu Amritha Kota Pasuruan*.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 18(2), 2021–2218. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Kinerja>
- Ivancevich, J. M. ., & Konopaske, Robert. ., (2015). *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh*.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*.
- Kusuma, A. A. (2021). *The Effect Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Hotel Employees, Muria Semarang The Effect Of Motivation And Work Environment On The Performance*

- Of Hotel Employees, Muria Semarang under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 10(02).
<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Permana, A., Havidz Aima, M., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 8, 8. www.ijstr.org
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Risky Nur Adha, N. Q. A. H. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*.
- Rivai. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*.
- Rozi, A., & Sumardjo, W. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Moving Machinery Pada Pt. Krakatau Posco Di Cilegon*.
- Sepris Yonaldi, H. S. B. (2018). *Analisis Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi Rsu. Dr. M. Djamil Padang*.
- sinamo. (2016). *Etos Kerja*.
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. In *BISNIS* (Vol. 6, Issue 1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Dharmapala Riau, S., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen*.
- sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaid, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah Jember, U. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) The Effect Of Work Environment, Work Ethos, And Work Discipline To Employee Performance (Case Study On Pemkab Bondowoso). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2).
- Yunarifah, & Hashiolan. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.