

# DAMPAK ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSA CENDANA INTI PERKASA MUARA ENIM

**Romsa Endrekson<sup>1</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih  
romsaendrekson@gmail.com

**Resi Marina<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih  
resimarina50@gmail.com

## ABSTRACT

*The work environment has an important role in improving employee performance through a good physical and non-physical environment, such as creating a safe and comfortable atmosphere for employees, including providing work safety facilities and tools, maintaining the cleanliness of the workplace, and increasing employee morale in every activity. , so that physical and non-physical conditions are adequate, work productivity will increase. Work ethic is work enthusiasm or taste for work that shows the enthusiasm for collaboration, debate and achievement, so that you can actually reap real results and contribute to the progress of the organization. Employee performance is the ability to achieve job requirements, namely when work targets can be completed at the right time or without exceeding the time limit provided so that the goals will be in accordance with the company's morals and ethics. This research aims to determine the impact of the work environment and work ethic on employee performance at PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim. The population and sample in this study were 60 people from all employees of the production division of PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim. The research data was analyzed using multiple linear analysis which was processed with the help of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) computer program version 26. The results of this research indicate that there is an impact of the work environment and work ethic on employee performance at PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim.. With a significant F of  $0.000 < 0.05$ . Multiple linear regression equation  $Y = 35,908 + 0,184 X1 + 0,582 X2$  PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim.  $0.000 < 0.05$ . There is an impact of the work environment and work ethic on employee performance. PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim. with a significant value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Performance, Work Environment, Work Ethics

## ABSTRAK

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan

semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi. Kinerja Karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dari seluruh karyawan divisi produksi PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim. Data penelitian dianalisa menggunakan analisis linier berganda yang diolah dengan bantuan program komputer *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim.. Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = 35,908 + 0,184 X_1 + 0,582 X_2$  Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim.  $0,000 < 0,05$ . Terdapat Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim. dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci : Kinerja, Lingkungan Kerja, Etos Kerja**

## PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan merupakan tempat karyawan bekerja harus menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan, sehingga kinerjanya dapat terus meningkat. Menurut Sari et al., (dalam Susanti dan Mardika, 2021), Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak ada semangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik maka para karyawan tentunya akan memiliki semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, bahkan mudah untuk berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain lingkungan kerja, etos kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Menurut Tasmara (dalam Putra et al. 2022) menegaskan bahwa, etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal.

Menurut Moehariono (dalam Mustofa, 2022) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang karyawan yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi memiliki berbagai kriteria seperti, kerja keras, disiplin kerja, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tentunya tekun. Kriteria inilah yang dapat menjadi dasar dalam membangun etos kerja yang baik terhadap kinerja karyawan. Adanya kedua faktor tersebut tentunya mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Bernadin dan Russel (dalam Rohman dan Ichsan, 2021:8) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Afandi (dalam Meinitasari, 2023:18) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi instansi tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim. Hipotesis yang dikemukakan adalah diduga Lingkungan Kerja dan Etos Kerja baik secara parsial maupun secara simultan berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan dekriptif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat. Pada penelitian ini, penulis berusaha mendeskripsikan peristiwa yang menjadi pusat penelitian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Penelitian ini menggambarkan data kuantitatif yang diperoleh menyangkut keadaan subjek atau fenomena dari sebuah populasinya. Dengan kata lain, penelitian ini disebut penelitian kuantitatif karena merupakan penelitian yang melibatkan proses perhitungan/statistika. Angka-angka statistik dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, interviu, telaah dokumen dan kuisiener dari responden dan sumber lain di dalam perusahaan.

Sumber utama data penelitian ini adalah data primer yang dihimpun dari kuisiener berupa skor *skala likert* dari jawaban pertanyaan dan pernyataan dalam kuisiener yang diberikan kepada responden. Data sekunder dibutuhkan untuk melengkapi sumber data yang belum tercakup dalam kuisiener. Wawancara dengan sumber informasi dalam hal ini pimpinan perusahaan dan observasi diperlukan untuk menggali informasi lebih dalam dan mendetil terkait dengan objek penelitian. Penelitian dilakukan dalam dua tahap, yakni pengumpulan data dan pengolahan data. Pengumpulan data dengan metode kuisiener dan wawancara kepada responden. Menurut Sugiyono, (2016) kuisiener merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan yang atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengisian kuisienernya dengan cara responden memberikan tanda ceklis atau mengisi nilai skala yang telah ditentukan sesuai dengan pertanyaan yang ada. Pengumpulan data dilakukan dengan sensus karena jumlah responden kurang dari 100 orang, melalui penyebaran kuisiener dan mendatangi langsung wilayah sampel dalam penelitian yang dapat dijangkau. Bentuk kuisiener terdiri dari pertanyaan terkait (angket terstruktur). Data diperoleh melalui kuisiener yang di bagikan ke setiap responden. Responden menjawab pertanyaan yang diajukan pada kuisiener tersebut dan memilih satu yang paling tepat dari berbagai alternatif jawaban yang disediakan tanpa memberikan jawaban lain, kuisiener bentuk ini lebih menarik bagi responden karena kemudahannya dalam memberikan jawaban dan juga waktu yang digunakan untuk menjawab pertanyaan lebih singkat. Pengolahan dan analisa data dilakukan dengan cara dikelompokkan berdasarkan variabel dan aspek yang dibutuhkan selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim bagian produksi yang berjumlah 60 orang, dimana seluruh populasi menjadi sampel

penelitian karena jumlahnya kurang dari 100 (sampel jenuh). Data yang sudah dikumpulkan dari responden melalui kuisioner akan diolah dan di analisis dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 26.0. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji diterminasi dan regresi linier berganda. Hipotesis akan di uji dengan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

## **PEMBAHASAN**

PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim sebuah perusahaan swasta perkebunan kelapa sawit yang didirikan sejak tahun 2001, dengan pusat operasional terletak disebelah barat Kota Muara Enim dengan jarak 35 km dapat ditempuh selama 30 menit dengan transportasi darat. Pada saat ini PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim mempunyai 60 karyawan pada bagian produksi.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan bagian produksi PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim yang berjumlah 60 orang. Diskripsi tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing – masing klasifikasi demografis responden tersebut. Berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin pria berjumlah 47 responden (78,4%) dan wanita berjumlah 13 responden (21,6%), berdasarkan usia responden berusia diatas 25 - 29 tahun berjumlah 17 responden (28,4%), usia 30-39 tahun berjumlah 13 responden (21,6%), usia 40-49 tahun berjumlah 23 responden (38,4%) dan > 50 tahun berjumlah 7 responden (11,6%). Berdasarkan tingkat pendidikan responden berpendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah 53 responden (88,4%), pendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 5 responden (8,4%) dan pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 2 responden (3,2%). Berdasarkan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 37 orang atau (61,6%), 6-10 tahun berjumlah 14 orang (23,4%), sedangkan masa kerja > 10 tahun berjumlah 9 orang atau (15%) dari total 60 karyawan.

### **Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner**

Nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 4,20. Hal ini berarti karyawan PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim memiliki kinerja yang sangat baik. Pada faktor lingkungan kerja menunjukkan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif dengan nilai rata-rata

4,0, hal ini berarti kondisi lingkungan kerja pada PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim dinyatakan sudah baik. Nilai rata-rata variabel etos kerja sebesar 4,08, hal ini berarti karyawan PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim memiliki etos kerja yang baik.

### Hasil Uji Validitas

Pada tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah sampel sebanyak 60 orang, menunjukkan hasil bahwa semua indikator pada butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Widi (2011), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas kuisisioner adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kuisisioner dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%, maka kuisisioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS menunjukkan bahwa tabel *Reliability Statistic* yang didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu  $0,710 > 0,235$  ( $r_{tabel}$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya lingkungan kerja (X1) dinyatakan *reliable*. Begitupun variabel Etos Kerja (X2) dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha*  $0,791 > 0,235$  ( $r_{tabel}$ ). Hal ini berarti bahwa seluruh butir pertanyaan dari semua variabel dapat dikatakan *reliable* untuk digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan menggunakan analisis grafik dan uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (1-sampel K-S), apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa hasil uji normalitas nilai signifikasinya 0,515

> 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.

- a. Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residul berdistribusi normal.
- b. Jika titik-titik atau data menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan visual analisis *SPSS* terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel dependen (variabel bebas) terhadap satu variabel independen (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidak hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Etos kerja ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sains (SPSS) 26*. Hasil perhitungan regresi berganda dapat ditunjukkan tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.664	3.925		2.717	.009		
	LINGKUNGAN KERJA	.184	.084	.206	2.194	.032	.879	1.138
	ETOS KERJA	.582	.084	.649	6.908	.000	.879	1.138

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.664 + 0,184X_1 + 0,582X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 10,664 menyatakan bahwa jika tidak ada penambahan pada  $X_1$  (Lingkungan kerja) dan  $X_2$  (Etos kerja) maka  $Y$  (Kinerja Karyawan) sebesar konstanta yaitu

10,664.

2. Nilai koefisien regresi X1 (Lingkungan kerja) sebesar 0,184 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Lingkungan kerja), maka Y (Kinerja Karyawan) juga naik sebesar 0,337 dengan ketentuan-ketentuan X2 (Etos kerja) adalah tetap.
3. Nilai koefisien X2 (Etos kerja) sebesar 0,582 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Etos kerja) maka Y (Kinerja Karyawan) juga naik sebesar 0,582 dengan ketentuan X1 (Gaya Lingkungan kerja) tetap.

**Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Ghozali dalam Saptiani (2017:38) mengatakan uji statistik t yaitu secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan gaya lingkungan kerja (X1) dan etos kerja (X2) sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dengan kriteria:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

**Tabel 4.2 Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	10.664			3.925		2.717
	LINGKUNGAN KERJA	.184	.084	.206	2.194	.032	.879	1.138
	ETOS KERJA	.582	.084	.649	6.908	.000	.879	1.138

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Pengujian Hipotesis Pertama (uji parsial H1)**

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja Karyawan (Y). Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,194 > 2.001$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Karyawan PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim, maka hipotesis (H1) diterima.

**Pengujian Hipotesis Kedua (uji parsial H2)**

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, variabel etos kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja Karyawan (Y). Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6.908 > 2.001$  dengan nilai

signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim, maka hipotesis (H2) diterima.

**Pengujian Hipotesis Ketiga (uji simultan)**

Uji simultan (uji F), uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  (5%), dengan kriteria:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak, artinya secara simultan variabel X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

**Tabel 4.3 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.991	2	241.495	35.908	.000 <sup>b</sup>
	Residual	383.342	57	6.725		
	Total	866.333	59			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA						

**Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $35,908 > 5,423$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.542	2.593	2.210
a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjust R Square*) memiliki nilai sebesar 0,542 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel etos kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim adalah sebesar 54,2% sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan di atas yang berkaitan dengan Lingkungan kerja dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim, dimana bisa dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,198 > 2.001$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.032 < 0.05$ .
2. Etos Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim, dimana bisa dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6.908 > 2.001$  nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ .
3. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim, dimana bisa dilihat. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $35,908 > 5,423$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

## Saran

Berdasarkan analisa dan kesimpulan di atas, beberapa hal yang dapat disarankan:

1. Karyawan diharapkan untuk tidak ragu dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsi yang diperintahkan oleh atasan. Selain itu, perlunya peningkatan sarana dan prasarana sebagai penunjang bagi karyawan dalam bekerja.
2. Karyawan PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim, hendaknya meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja sejak dini. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Nusa Cendana Inti Perkasa Muara Enim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, R. P. (2023). *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Instrikt dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta*. Retrieved Februari 6, 2024, from Universitas Nasional: <http://repository.unas.ac.id/8101/>
- Asniwati, & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 515-528.
- Binus University. (2023). *Memahami Analisis Regresi Linear Berganda*. Retrieved 2023, from Binus University: [https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/#:~:text=Regresi%20linear%20berganda%20merupakan%20model,dependen%20\(Ghozali%2C%202018\).](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/#:~:text=Regresi%20linear%20berganda%20merupakan%20model,dependen%20(Ghozali%2C%202018).)
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Fadia, T. P. (2023). *Probability Sampling dan Non-Probability Sampling: Apa Bedanya?* Retrieved 2024, from Ebizmark Blog: <https://ebizmark.id/artikel/probability-sampling-dan-non-probability-sampling-apa-bedanya/>
- Fadzilah, A. (2023). *Pengaruh Tunjangan, Beban Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Produksi Perusahaan Garmen CV Rhamli Kota Tasikmalaya)*. Retrieved Februari 6, 2024, from Repositori Universitas Siliwangi: <http://repositori.unsil.ac.id/8975/>
- Firdausyi, A. R., & Kasmari. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Manajemen*.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 24-34.
- Hantrisna. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inlingua International Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Hermawan. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang*. Retrieved Februari 6, 2024, from Repository Institut Itbis Widya Gama Lumajang: <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1253/>
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Museum Pusaka Nias. *JMBI UNSRAT*, 1620-1630.
- Imam, N. (2022). *Analisis Green Produk, Green Price, dan Green Promotion Terhadap Purchase Intention Pada Produk Herbalife Nutrition*. Retrieved 2023, from Repository Universitas Nusantara PGRI Kediri: <http://repository.unpkediri.ac.id/5061/>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal (WBAJ)*, 89-102.
- Khairina, S. R. (2022). Anti-Bacterial Ointment With Binahong Leaf Ectract. *Journal Beauty and Cosmetology (JBC)*, 13-16.
- Kosasih, M. H. (2022, Juli 28). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haistar Warehouse Bandung*. Retrieved Januari 31, 2024, from E Library Unikom: <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6132/>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*.
- Mahastri, A. N., Samuel, A. U., Tambani, A., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Campur di Manado. *Jurnal EMBA*, 2030-2039.
- Mahirah, A. M., & Setiani. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*.
- Megawati, & Ampauleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*.
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika). *Jurnal Manajemen Dewantara*, 15-31.
- Milala, J. A. (2022, Agustus 10). *Analisis Kinerja Karyawan Pada CU Merdeka Berastagi*. Retrieved Januari 31, 2024, from Digital Repository Universitas Quality Berastagi: <http://portaluqb.ac.id:808/470/>
- Misiu, S. M., & Wijono, S. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan X. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 7185-7194.
- Mulyono. (2019). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. Retrieved 2023, from Binus University: <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>
- Mustofa, A. S. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTsN 1 Kediri. *JUPSIM*, 136-152.
- Nurjayanti, F. F. (2021). *Pengaruh Komitmen, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manager PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya)*. Retrieved Februari 6, 2024, from Respositori Universitas Siliwangi: <http://repositori.unsil.ac.id/3098/>
- Prasetya, M. T. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung*. Retrieved Februari 6, 2024, from E Library Unikom: <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6132/>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*.
- Putra, A. P., Mujannah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awarness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*.
- Ramadhan, R. A. (2023, Agustus 2). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mulia Daya Mandiri)*. Retrieved Januari 31, 2024, from Repository STIE Indonesia (STEI) Jakarta: <http://repository.stei.ac.id/10708/>
- Rochman, M. A., & Ihsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*.
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *JNMPSDM*, 177-196.
- Salma. (2023). *Penelitian Deskriptif: Pengertian, Kriteria, Metode, dan Contoh*. Retrieved 2023, from deepublish: [https://penerbitdeepublish.com/penelitian-deskriptif/#1\\_Metode\\_Penelitian\\_Deskriptif\\_Kuantitatif](https://penerbitdeepublish.com/penelitian-deskriptif/#1_Metode_Penelitian_Deskriptif_Kuantitatif)
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan. *Master:*

*Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 137-145.

- Saman, M., & Suwarno. (2022). Dampak Etos Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengalola Keuangan dan Aset Daerah. *Proceedings Economic, Social Science, Computer, Agriculture and Fisheries (ESCAF) 1St*, 1143-1150.
- Sianipar, M. E., Gaol, R. L., S. M., & Tanjung, D. S. (2022). Pengaruh Bullying Terhadap Keterampilan Sosial Anak Di Lingkungan Sekolah Di SD Negeri 066050 Di Kecamatan Medan Denai Denai. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SAT Nusapersada Tbk. *Scientia Journal*.
- Syafnidawaty. (2020). *Data Primer*. Retrieved 2023, from Universitas Raharja: <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>
- Syarifuddin, Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*.
- Wahyuni, N. P., Widiastuti, N. L., & Santika, I. G. (2022). IMPLEMENTASI METODE EXAMPLES NON EXAMPLES. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*.
- Wardaina, N. (2023, Juli 12). *Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Non Manajer CV. Billionaire Coach Bandung)*. Retrieved Januari 31, 2024, from Repository Universitas Siliwangi: <http://repositori.unsil.ac.id/9739/>
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023, April). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5, 132-139.
- Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. (2021, Desember). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1, 84-94.