

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KAUSAL PADA KARYAWAN PONDOK PESANTREN LA TANSa DI KABUPATEN LEBAK

Ade Jaya Sutisna *, Fardan Dzaki Firdaus **

*,** Univeristas La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info

Keywords:

Work Environment;
Organizational Culture;
Work Ethics; Employee
Performance

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of work environment, organizational culture and work ethics on employee performance of La Tansa Islamic Boarding School in Lebak Regency, and thus, improve employee performance level. A questionnaire-based survey was conducted at La Tansa Islamic Boarding School in Lebak Regency, analyzing a sample size of 65 employees. The results of path analysis modeling revealed that work environment has a positive and significant effect on work ethics, organizational culture has a positive and significant effect on work ethics, work environment has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, work ethics has a positive and significant effect on employee performance through work ethics and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance through work ethics. This study provides important contributions in the field of work environment that can be useful for La Tansa Islamic Boarding School in Lebak Regency to recognize the importance of work environment to improve employee performance. The findings also provide significant implications for organizations to better understand the importance of work environment, which will help to improve organizational success.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan etika kerja pada kinerja karyawan Pondok Pesantren La Tansa di Kabupaten Lebak, dan dengan demikian, meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Sebuah survei berbasis kuesioner dilakukan di Pondok Pesantren La Tansa di Kabupaten Lebak, menganalisis ukuran sampel berjumlah 65 karyawan. Hasil pemodelan analisis jalur mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi penting di bidang lingkungan kerja yang dapat berguna bagi Pondok Pesantren La Tansa di Kabupaten Lebak untuk mengenali pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan juga memberikan implikasi yang signifikan bagi organisasi untuk memahami lebih baik pentingnya lingkungan kerja, yang membantu meningkatkan keberhasilan organisasi.

Corresponding Author:

adejayasutisna1@gmail.com

The Asia Pacific Journal of
Management Studies

Volume 11 dan Nomor 3

September - Desember 2024

Hal. 223 - 234



©2024 APJMS. This is an Open Access Article distributed the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, dan daya kuasa. Oleh karena itu, suatu organisasi diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam mengelola organisasinya.

Menurut Irfansyah (2020), Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil pekerjaan dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, namun evaluasi kinerja dalam suatu organisasi perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan.(Kuswati, 2020a).

Kinerja sendiri merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Harras, dkk. (2020), kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi yang mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja itu sendiri akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dari sisi internal menyangkut diri pribadi pegawai, komitmennya terhadap organisasi dan keyakinannya terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan mencapai kesuksesan yang mana Wahyu dan Salam (2020), menyebut etika kerja

dan disiplin kerja. Sedangkan dari sisi eksternal dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diciptakan dan lingkungan tempat mereka bekerja.(Juliati, 2021)

Menurut Suryadi (1999), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.(Astuti dkk., 2020).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif.(Badrianto dan Ekhsan, 2020).

Menurut Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

di sekitar pekerja dan itu dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik kantor yang meliputi pencahayaan, suhu udara, dan lain-lain yang dapat meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dhermawan dkk (2012), Lingkungan kerja mencakup deskripsi pekerjaan yang jelas, kewenangan yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, kerja yang harmonis hubungan, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Sebuah Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan produktivitas (Kurniawan, 2019a)

Menurut Mardiana, (2005) Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai atau pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terjalin antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. (Yusuf Iis dkk., 2022)

Berdasarkan observasi objek fenomena yang terjadi pada karyawan bidang LPTQU Pondok Pesantren La Tansa penulis menemukan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja dimana terlihat bahwa Kurangnya fasilitas komputer yang kurang memadai sehingga menjadi kendala untuk efesiensi tugas yang diberikan kepada staff.

Budaya organisasi berfungsi sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya karena dapat dirumuskan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan demikian, individu-individu dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi organisasi, misi, dan strategi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi Ahmed dan Shafiq (2014); Ehtesham, Muhammad, dan Muhammad (2011); Ting (2011) karena budaya dapat membentuk individu yang cakap dan memiliki integritas serta bentuk yang tinggi dalam diri mereka perilaku dalam bekerja Joko Suwaryo, Heny K. Daryanto (2015). Selain menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, keberhasilan organisasi juga bergantung pada budaya yang dimilikinya. Budaya organisasi yang kuat diharapkan dapat memperkuat individu-individu dalam organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal untuk

meningkatkan kualitas kinerja melalui budaya organisasi Faizal dan Isa (2016); Nanda Novziransyah (2017); Sagita (2018). (Kuswati, 2020b)

Menurut Robbins Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dimiliki bersama oleh para anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Daud, dkk, (2019); Latief, dkk, (2019); Latief, dkk, (2019); Latief, dkk, (2018); Syardiansah, dkk, (2018) Budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pemahaman yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini Artinya budaya organisasi yang tumbuh dan terjaga dengan baik akan mampu mendorong organisasi menuju perkembangan yang lebih baik. (Syardiansah dkk., 2020)

Berdasarkan observasi objek fenomena yang terjadi pada karyawan pada bidang LPTQU Pondok Pesantren La Tansa penulis menemukan masalah yang terjadi dalam budaya organisasi dimana masih banyaknya staff yang datang terlambat dan tidak hadir ketika rapat evaluasi kinerja karyawan sehingga hal tersebut membudaya dan menjadi tradisi dikalangan staff. Untuk itu direktur harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Etika kerja dalam organisasi merupakan kunci dari perilaku etis pegawai. Menurut Komari dan Djafar (2013) mengemukakan organisasi yang fokus pada etika kerja akan memiliki manajemen sumber daya manusia yang dapat bekerja secara profesional. Menurut Agustina, (2019) Dengan etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat Anda bosan, bahkan mampu meningkatkan performa atau performa kerja. Hal-hal yang mendasari etika kerja yang tinggi antara lain adanya keinginan untuk menjunjung tinggi kualitas kerja, sehingga individu yang memiliki etika kerja yang tinggi akan turut serta memberikan masukan ide-ide di tempat kerja. (Ichsan dkk., 2022a)

Menurut Osibanjo dan Akinbode, (2015) Etika kerja merupakan suatu standar perilaku yang menjadi pedoman pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mempunyai pekerjaan hubungan sosial dengan pekerja lain. Nasution dkk Al. (2016), menyatakan etika kerja adalah perasaan, ucapan, dan tindakan manusia yang

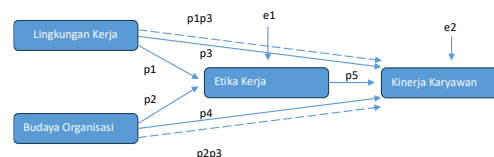
bekerja dalam lingkungannya perusahaan. Konsistensi etika kerja seorang pegawai akan menghasilkan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan hasil Arifin dan Putra, (2020). Menurut Lie dkk. (2019), karyawan yang memiliki pandangan dan sikap menghargai pekerjaan secara mulia mempunyai etika kerja yang baik. (Sipahelut dkk., 2021)

Adapun etika kerja di karyawan bidang LPTQU Pondok Pesantren La Tansa belum optimal yang diperlihatkan oleh sejumlah fenomena berdasarkan observasi objek, seperti : masih terdapat staff yang belum menyelesaikan tugas sesuai dengan targetnya, masih terdapat staff yang belum mampu bersosialisasi dan bergaul dikarenakan banyaknya tugas dan kewajiban yang harus dicapai dan diselesaikan untuk memberikan hasil kerja yang baik. dan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa penelitian menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor pribadi dan organisasi, seperti lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang dapat memperkuat individu-individu dalam organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal dan etika kerja yang baik yang akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan penyusunan kuesioner disusun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. terdapat pernyataan untuk empat variabel yaitu: (1) lingkungan kerja (variabel eksogen pertama); (2) budaya organisasi (variabel eksogen kedua); (3) etika kerja (variabel eksogen mediasi); kinerja karyawan (variabel endogen). Hubungan ke empat variabel tersebut di uji dengan menggunakan model analisis jalur dibawah ini



Gambar Model Analisis Jalur

Populasi menurut sugiyono (2010:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan bidang LPTQU Pondok Pesantren La Tansa. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan Pondok Pesantren La Tansa yang berjumlah 65 Karyawan.

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono 2010:116) Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah Teknik Sampel Jenuh artinya semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 65 Karyawan. Pengumpulan data menggunakan teknik survei kepada Karyawan bidang LPTQU Pondok Pesantren La Tansa Lebak, Banten. Penyebaran kuesioner dengan menggunakan survei online melalui sosial media dan email. Survei online bermanfaat dalam persiapan kuesioner, pengumpulan data, penyimpanan data, visualisasi data, dan kolaborasi kerja. Survei online dapat dilakukan dengan biaya rendah dan dalam waktu singkat. Beberapa penelitian lain juga menyatakan bahwa survei online merupakan penelitian yang hemat biaya dan dapat dilakukan dengan cepat. (Siva et al., n.d.).

Penyusunan instrumen dimulai dari mendefinisikan operasional variabel penelitian. Peneliti mengembangkan instrumen dengan mempertimbangkan relevansi dan kualitas instrumen. Kualitas secara tradisional dapat dipahami dalam pengertian (1) Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas instrumen menunjukkan semakin akurat alat pengukur itu mengukur suatu data. Pengujian validitas ini penting dilakukan agar pertanyaan yang diberikan tidak menghasilkan data yang menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. (Livia amanda, 2019). (2) Uji Reliabilitas adalah pengujian 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. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner sebagai alat ukur harus mempunyai reliabilitas yang tinggi. Perhitungan reliabilitas hanya bisa dilakukan jika variabel pada kuesioner tersebut sudah valid. Dengan demikian harus menghitung validitas dahulu sebelum menghitung reliabilitas, jadi apabila pertanyaan pada kuesioner tidak valid maka tidak perlu dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan formula *Cronbach's alpha* (α). (Livia

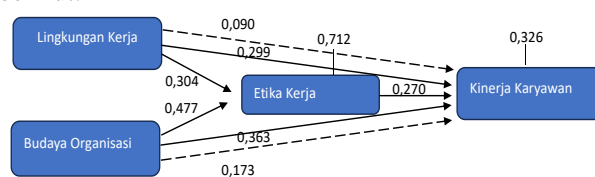
amanda, 2019). Beberapa pertanyaan mengharuskan responden untuk menunjukkan jawaban menurut skala yang telah ditentukan, biasanya berkisar dari jawaban yang sangat positif hingga jawaban yang sangat negatif. Untuk menskalakan tanggapan terhadap pernyataan, peneliti menggunakan skala likert. Responden diberikan skala tanggapan pernyataan mulai dari ukuran sikap “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”.

Penyusunan instrumen penelitian terdiri empat pengukuran yaitu; (1) kinerja karyawan; (2) variabel lingkungan kerja; (3) variabel budaya organisasi; dan (4) variabel etika kerja. Setelah instrumen tersusun, peneliti akan melakukan uji coba instrumen dengan sampel 15 karyawan bidang LPTQU Pondok Pesantren La Tansa Lebak, Banten untuk menguji validitas dan reliabilitas, hasil uji instrumen tersebut akan menunjukkan bahwa beberapa item perlu direvisi dan perubahan relevan dilakukan pada kuesioner sebelum studi utama berlangsung. Instrumen penelitian diuji koefisiennya validitasnya dengan menggunakan analisis korelasi person dan koefisien reliabilitasnya dengan menggunakan nilai *Cronbach's alpha* (α).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari pengaruh sejumlah variabel didalam model. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besar dari setiap variabel. Pada analisis jalur dibuat 2 model untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan melalui etika kerja sebagai variabel intervening.

Hasil analisis regresi linear berganda model 1 dan 2 menjadi dasar untuk menaksir hubungan kausalitas pada model analisis jalur karena analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda. Hasil analisis jalur pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel intervening dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,299 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan koefisien $0,304 \times (0,270)$ maka nilai pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,0820. Sedangkan pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan nilai koefisien sebesar $0,299 + (0,0820)$ maka nilai koefisien total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,381.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,363 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan koefisien $0,477 \times (0,270)$ maka nilai pengaruh secara tidak langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,1287. Sedangkan pengaruh total budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah dengan nilai koefisien sebesar $0,363 + (0,1287)$ maka nilai koefisien total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,491.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etika Kerja Karyawan Pondok Pesantren La Tansa

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dengan etika kerja yaitu sebesar 0,477. Berdasarkan hasil uji hipotesis tingkat signifikansi 5 % dan hasil SPSS lingkungan kerja signifikansi diperoleh sebesar $0,009 < 0,05$ dan dengan nilai thitung $(2,701) > \text{nilai ttabel } (1,66940)$. maka, dengan demikian H1 diterima karena thitung $> \text{ttabel } (2,701 > 1,66940)$ artinya H1 diterima hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap etika kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priehadi Daksa Eka, Akhmar Barsah dan Prsetyo Kurniawanhasil (2023) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Etika Kerja Karyawan Pondok Pesantren La Tansa

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dengan etika kerja yaitu sebesar 0,477. Berdasarkan hasil uji hipotesis tingkat signifikansi 5 % dan hasil SPSS budaya organisasi signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai thitung $(4,230) > \text{nilai ttabel } (1,66940)$, dengan demikian H2 diterima karena thitung $> \text{ttabel } (4,230 > 1,66940)$ artinya H2 diterima hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Afni Fauziah, Muhammad Kasran dan Suparni Sampetan (2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren La Tansa

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,408. Berdasarkan hasil uji hipotesis tingkat signifikansi 5 % dan hasil SPSS lingkungan kerja signifikansi diperoleh sebesar $0,009 < 0,05$ dengan nilai thitung $(2,707) > \text{nilai ttabel } (1,66980)$ maka, dengan demikian H3 diterima karena thitung $> \text{ttabel } (2,707 > 1,66980)$ artinya H3 diterima hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herizal, Ismayli dan Busra (2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren La Tansa

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,408. Berdasarkan hasil uji hipotesis tingkat signifikansi 5 % dan hasil SPSS lingkungan kerja signifikansi diperoleh sebesar $0,002 < 0,05$ dengan nilai thitung $(3,281) > \text{nilai ttabel } (1,66980)$ dengan demikian H4 diterima karena thitung $> \text{ttabel } (3,281 > 1,66980)$ artinya H4 diterima hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zella Agnes Aprila, I Made ArthaWibawa (2020) hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren La Tansa

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa antara etika kerja dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,408. Berdasarkan hasil uji hipotesis tingkat signifikansi 5 % dan hasil SPSS lingkungan kerja signifikansi diperoleh sebesar $0,007 < 0,05$ dengan nilai *t*hitung (2,785) > nilai *t*tabel (1,66980).maka, dengan demikian H_5 diterima karena *t*hitung > *t*tabel ($2,785 > 1,66980$) artinya H_5 diterima hal ini menunjukkan etika kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Indra Wijaksana, Mahendra Fakhri dan Riska Hernayanti Pajar (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Pondok Pesantren La Tansa

Berdasarkan hasil uji sobel dengan tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 0,05 atau 5% dengan nilai *t*tabel sebesar (1,66940). Dan hasil melalui aplikasi Sobel Test Calculation For 101 Significance Of Mediation diperoleh nilai sebesar 1,99390238 dengan nilai signifikansi 0,04616272. Nilai tersebut *t*hitung > *t*tabel (1,66940) dan signifikannya $< 0,05$ atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengartikan bahwa H_6 diterima. Sehingga hal tersebut berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rika Ayu Sundani dan Yusiresita Pajaria (2020) variabel etika kerja berpengaruh dan signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Pondok Pesantren La Tansa

Berdasarkan hasil uji sobel dengan tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 0,05 atau 5% dengan nilai *t*tabel sebesar (1,66940). Dan hasil melalui aplikasi Sobel Test Calculation For 101 Significance Of Mediation diperoleh nilai sebesar 2,34858493 dengan

nilai signifikansi 0,01884490. Nilai tersebut *t*hitung > *t*tabel (1,66940) dan signifikannya $< 0,05$ atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengartikan bahwa H_7 diterima. Sehingga hal tersebut berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Heri Hepriadi, dan Besar Agung Martono (2024) variabel etika kerja berpengaruh dan signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja karyawan Pondok Pesantren La Tansa Lebak, Banten. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan etika kerja karyawan di Pondok Pesantren La Tansa Lebak, Banten. Lingkungan kerja yang positif, seperti suasana yang kondusif, adanya dukungan sosial antar rekan kerja, serta fasilitas yang memadai, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab. Dalam konteks ini, etika kerja karyawan akan tercermin dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat untuk memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap tugas-tugas yang diemban.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja karyawan Pondok Pesantren La Tansa Lebak, Banten. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan etika kerja yang baik di Pondok Pesantren La Tansa Lebak, Banten, budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan komitmen karyawan terhadap tugas mereka. Selain itu, budaya yang mengedepankan nilai-nilai spiritual dan sosial dapat membentuk karakter karyawan, sehingga mereka lebih cenderung untuk berperilaku etis dalam pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren La Tansa, Lebak, Banten. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di Pondok Pesantren La Tansa. Lingkungan kerja yang mendukung dari segi fisik, sosial, maupun psikologis dapat memberikan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Begitupun juga dengan fasilitas yang mendukung, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta dukungan dari manajemen berkontribusi terhadap peningkatan semangat dan efektivitas kerja. Ketika

karyawan merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berinovasi, maka akan tercapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren La Tansa Lebak, Banten. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan di Pondok Pesantren La Tansa Lebak, Banten. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi, bekerja sama, dan menyelesaikan tugas. Ketika budaya organisasi mendukung nilai-nilai seperti kerjasama, komitmen, disiplin, dan saling menghargai, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan terinspirasi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka.

Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren La Tansa Lebak, Banten. Hal ini menunjukkan etika kerja yang baik memiliki dampak langsung yang positif terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren La Tansa Lebak, Banten. Etika kerja mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan komitmen terhadap pekerjaan. Ketika karyawan memiliki etika kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih berfokus, profesional, dan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja karyawan Pondok Pesantren La Tansa, Lebak, Banten. Hal ini menunjukkan Ketika etika kerja karyawan meningkat karena lingkungan kerja yang positif, hal ini akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik cenderung lebih produktif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja karyawan Pondok Pesantren La Tansa, Lebak, Banten. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang baik membantu membentuk landasan bagi karyawan untuk menerapkan etika kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu maupun tim. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik akan bekerja dengan lebih efisien, menjaga kualitas pekerjaan, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics And Employee Performance: The Role Of Islamic Motivation, Affective Commitment, And Job Satisfaction. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2021.Vol8.No1.997>
- Agustina, R., Yusuf, M., Syafari Jamel Sutiyan, O., Ardianto, R., & Mayjen Sungkono. (2022). *Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment*.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/Fokus.V4i4.7249>
- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Upt. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Ii Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168–178. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V3i2.196>
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). Peranan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 5(2).
- Arifin, S., & Rachman Putra, A. (2020). *Employee Performance Development Through Work Experience, Work Ethic, Compensation*. 22, 39–45. <https://doi.org/10.9790/487x-2207023945>
- Aseandi, R., Munthe, S., & Fahmi D, A. (2023). Penerapan Nilai-Nilai Syariah Dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah Pada Bank Muamalat Kcp Stabat. *Al-Muqayyad*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.46963/Jam.V6i1.1005>
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture,

- And Employee Performance: The Mediating Role Of Work Motivation And Job Satisfaction. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No11.1059>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries. Dalam *Management, And Accounting* (Vol. 2). [Http://E-Journal.Stie-Kusumanegara.Ac.Id](http://E-Journal.Stie-Kusumanegara.Ac.Id)
- Bataineh, M. T. (2020). The Effect Of Work Ethics On Job Performance In International Smes In Al-Hassan Industrial Estate. *International Review Of Management And Marketing*, 10(5), 154–158. <https://doi.org/10.32479/Irm.10364>
- Bintara, B., Mulawarman, W. G., & Azainil, A. (2021). Effect Of Principal Leadership Style Women's And Cultural Organization Of Work Ethos Teachers. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(3), 1045. <https://doi.org/10.37905/Aksara.7.3.1045-1062.2021>
- Br Sinaga, A. (2022). Gamma-Pi: Jurnal Matematika Dan Terapan Penerapan Analisis Jalur Untuk Mengkaji Faktor Persentase Indeks Pembangunan Manusia Di Kabupaten Batu Bara Tahun 2010-2021. *Jurnal Gamma-Pi*, 4.
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction And The Work Environment On The Performance Of Contract Employees. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(11), 174. <https://doi.org/10.18415/Ijmmu.V7i11.2174>
- Bustami, A., Razak, M., & Arfan, H. H. (2023). *Cendekia Akademika Indonesia* 2 (3) : 374-388, September 2023. 2(3). <https://ejurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Cai>
- Dianti, *Ine Luna, & Rosaline, N. (2022). The Influence Of Individual Characteristics, Work Placement And Work Environment On Employee Performance At Cv. Enam Jaya. *Riwayat: Educational Journal Of History And Humanities*, 5(2), 434–442. <https://doi.org/10.24815/Jr.V5i2.28892>
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis Of Emotional Intelligence And Work Environment On Employee Performance With Organizational Commitment As Intervening Variables In Pt Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 3(3), 1552–1563. <https://doi.org/10.33258/Birci.V3i3.1084>
- Emita, I., & Sukrisno Sugeng, I. (2021). The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/Jiemar>
- Erlinda Ayu Mufadilah, Ahmad Yani, & Dewi Wungkus Antasari. (2023). Pengaruh Aktiva Pajak Tangguhan Dan Beban Pajak Tangguhan Terhadap Earning Management (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2019-2022). *Jebi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No. 4, September (2023), Hal. 554-564, 1.*
- Fathurahman, M. (2022). Path Analysis Between Job Satisfaction And Loyalty With Work Environment And Culture As Explanatory Variables. Dalam *Produktif: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi* (Vol. 1, Nomor 1).
- Febiola, A., Lusiana, R. A., Setiawan Jaya, Y., Amelia, D. R., Matematika, J., Teknik, F., Belitung, B., Kampus, J., Universitas, T., Balunijuk, K., Merawang, K., Bangka, K., & Kepulauan, P. (2022). *Pengaruh Rata-Rata Lama Sekolah Dan Angka Stunting Terhadap Tingkat Harapan Hidup Pada Kabupaten Bangka Barat.*
- Garingging, R., & Badawi Saluy, A. (2020).

- Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Millennial Employee Performance Compensation (Case Study In Pt. Xyz Company).*
- Herizal, Ismayli, & Busra. (2020). The Effect Of Individual Characteristics And Work Environment On Employee Performance At The Education Office Of Pidie Jaya Regency. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (Birci-Journal)*, 20150. <https://doi.org/10.33258/Birci.V5i3.6034>
- Heslina, H., & Syahrani, A. (2021). The Influence Of Information Technology, Human Resources Competency And Employee Engagement On Performance Of Employees. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 1(1), 01–12. <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V1i1.100>
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Setiadi, D. (2022a). *The Influence Of Work Ethics And Work Professionalism On Performance At Pt. Bri Branch Singamangaraja Medan Reza Nurul Ichsan 1) Lukman Nasution 2) Dedi Setiadi 3) The Influence Of Work Ethics And Work Professionalism On Performance At Pt. Bri Branch Singamangaraja Medan.*
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Setiadi, D. (2022b). *The Influence Of Work Ethics And Work Professionalism On Performance At Pt. Bri Branch Singamangaraja Medan Reza Nurul Ichsan 1) Lukman Nasution 2) Dedi Setiadi 3) The Influence Of Work Ethics And Work Professionalism On Performance At Pt. Bri Branch Singamangaraja Medan.*
- Indra Wijaksana, T., Fakhri, M., & Hernayanti Pajar, R. (2021). *The Influence Of Work Ethic On Employee's Performance Of Small-Medium Enterprises Restaurant.*
- Jopanda, H., & Msi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dalam *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia* (Vol. 6).
- Jufrizen1*, M. D. N. H. J. (2021). Effect Of Moderation Of Work Motivation On The Influence Of Organizational Culture On Organizational Commitment And Employee Performance. *International Journal Of Business Economics (Ijbe)*. <https://doi.org/10.30596/Ijbe.V2i2.6710>
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. Dalam *Akademik Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 1, Nomor 1).
- Kaburito, F., Taroreh, R. N., Lumintang, G. G., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo The Effect Of Human Relationship, Physical Work Environment And Communication Towards Work Ethics Of Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *2116 Jurnal Emba*, 8(1), 2116–2125.
- Kandhias Akbar, Y., Haizam, M., Saudi, M., Saudi, M. H., & Sinaga, O. (2021). *Article In Review Of International Geographical Education Online*. <https://doi.org/10.48047/Rigeo.11.3.21>
- Kiiru Mbuga, F., John Karihe, R., Festus, M. K., & John, K. (2023). Role Of Organizational Culture On Business Performance In Schneider Electric Company. *Internal Journal Of International Business, Innovation And Strategic Management*, 2023(2), 12–30.
- Kurniawan, H. (2019a). Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable In Department Of Tourism, Youth And Sport Of Padang District. *Archives Of Business Research*, 7(7), 88–101. <https://doi.org/10.14738/Abr.77.6639>
- Kurniawan, H. (2019b). Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable In Department Of

- Tourism, Youth And Sport Of Padang District. *Archives Of Business Research*, 7(7), 88–101.
<https://doi.org/10.14738/abr.77.6639>
- Kuswati, Y. (2020a). The Effect Of Motivation On Employee Performance. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 3(2), 995–1002.
<https://doi.org/10.33258/Birci.V3i2.928>
- Kuswati, Y. (2020b). The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 3(1), 296–302.
<https://doi.org/10.33258/Birci.V3i1.761>
- Livia Amanda, F. Y. D. D. (2019). Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand*, Vol. Viii(No. 1), 179–188.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (T.T.). *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas) The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City*.
<https://www.ijosmas.org>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas) The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City*.
<https://www.ijosmas.org>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group*.
- Mubarak, R., Adam, M., & Djalil, M. A. (2020). The Effect Of Work Discipline, Work Ethic And Work Environment On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance Of Aceh Education Office Province Of Aceh, Indonesia. *East African Scholars Multidiscip Bull*.
<https://doi.org/10.36349/Easmb.2020.V03i02.005>
- Novita Febriany. (2023). *Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Nilai Perusahaan Novita Febriany*.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment And Compensation On Work Satisfaction And Performance. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 2(2), 108–122.
<https://doi.org/10.52970/Grhrm.V2i2.182>
- Nurudeen, B. A., Aluku, A. J., & Rahman, O. M. (2021). The Effect Of Work Ethics On Job Satisfaction And Employee Performance In Nigeria. *European Journal Of Management And Marketing Studies*, 6(3).
<https://doi.org/10.46827/Ejmms.V6i3.1138>
- Pramitasari, V. A., Helmy, I., Stie, M., & Bangsa, P. (2021). *Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Smp Negeri 1 Sempor)*.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal Of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132–140.
<https://doi.org/10.5281/Zenodo.2653144>
- Panduan Penyusunan Penulisan Tesis & Panduan Penyusunan Artikel Ilmiah*. (2023). Universitas La Tansa Mashiro.
- Rahmatullah, A., Ramdansyah, D., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). *Improving Organizational Performance With Organizational Culture And Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables*. 3(2).
<https://doi.org/10.31933/Dijdbm.V3i2>
- Renaldy Aldy. (2021). *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*

- , Vol. 1(No. 2).
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience And Work Discipline. *Quality - Access To Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/Qas/24.193.20>
- Rivalita, C., Ferdian, A., & Mitra Manajemen, J. (2020). Chantika Rivalita 1) , Ary Ferdian 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jmm Online Vol. 4 No. 4 April (2020)* 509-522, 4(4), 509–522.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. Dalam *Problems And Perspectives In Management* (Vol. 19, Nomor 3, Hlm. 162–174). Llc Cpc Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/Ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/Ppm.19(3).2021.14)
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/Fokus.V4i4.7413>
- Sapta, I. K. S., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The Role Of Technology, Organizational Culture, And Job Satisfaction In Improving Employee Performance During The Covid-19 Pandemic. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2021.Vol8.No1.495>
- Saqib, M., Rafiq, N., & Asadullah, M. (2022). Mediating Effect Of Intrinsic Motivation On The Relationship Between Islamic Work Ethics And Job Performance. *Journal Of Islamic Business And Management (Jibm)*, 12(01). <https://doi.org/10.26501/Jibm/2022.1201-008>
- Satriawan, D. G., Brahmasari, I. A., Ratih, I. A. B., & Ratnawati, T. (2022). The Influence Of Competence, Work Ethic And Anxiety On Employee Performance Of Village Credit Institutions In Bali Province. *Journal Of Asian Multicultural Research For Economy And Management Study*, 3(1), 81–92. <https://doi.org/10.47616/Jamrems.V3i1.253>
- Setiawan, E., Wahyu Lely Hana, S., Budi Susanto, A., Titisari, P., & Krishnabudi, N. (2022). The Effect Of Compensation And Work Environment On Non-Asn Employee Performance At Jember Government: The Path Role Of Job Satisfaction. Dalam *Value: Journal Of Business Studies* (Vol. 1).
- Sipahelut, J. O., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). The Influence Of Work Discipline, Work Ethos And Work Environment On Employee Work Achievement: Lessons From Local Organization In An Emerging Country. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(2), 2869–2882. <https://doi.org/10.33258/Birci.V4i2.1996>
- Siva, M., Nayak, D. P., Siva, M., & Narayan, K. A. (2019). Strengths And Weakness Of Online Surveys Strengths And Weaknesses Of Online Surveys. *Iosr Journal Of Humanities And Social Sciences (Iosr-Jhss)*, 24(5). <https://doi.org/10.9790/0837-2405053138>
- Studi Manajemen, P., Butarbutar, M., Simatupang, S., Sianturi, M., Sultan Agung Jalan Surabaya No, S., & Pematangsiantar, K. (2021). *Maker: Jurnal Manajemen Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar*. 7(1), 116–124. <http://www.Maker.Ac.Id/Index.Php/Maker>
- Sukmawati, E., & Langgeng Ratnasari, S. (2020). The Influence Of Leadership Style, Communication, Training, Work Ethos, And Individual Characteristics On Employees Performance. *Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sundani, R. A., Pajaria, Y., Raden, U., & Palembang, F. (2020). *Jurnal Al-Iqtishad: Jurnal Ekonomi Syariah Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja*

- Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Vol. 2, Nomor 01).
- Suryadi, S., & Gebang, A. Y. (2022). The Effect Of Human Relations, Work Environment, And Organizational Culture On Work Ethics (Study Of Manufacturing Companies In Indonesia). *Strategic Management Business Journal*, 2(02), 136–142. <https://doi.org/10.55751/Smbj.V2i02.45>
- Suryanto, S., & Sandra, J. (2021). The Effect Of Individual Characteristics, Work Placement And Work Environment On Employee Performance (Case Study On Pt Post Energy Indonesia Jakarta Office). *Management Research Studies Journal E, Ii*(2), 2745–6161.
- Syahrudin, S. (2020). The Influence Of Communication, Training, And Organizational Culture On Employee Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171–181. <https://doi.org/10.33830/Jom.V16i2.782.2020>
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Culture On Employee Performance Of The Royal Hotel In East Aceh District. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 3(2), 849–857. <https://doi.org/10.33258/Birci.V3i2.912>
- Travers, J. L., Schroeder, K., Norful, A. A., & Aliyu, S. (2020). The Influence Of Empowered Work Environments On The Psychological Experiences Of Nursing Assistants During Covid-19: A Qualitative Study. *Bmc Nursing*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/S12912-020-00489-9>
- Wirtama, I. B. S., Darsono, J. T., & Sumarsono, T. G. (2020). Job Satisfaction As A Mediating Of Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance Of Togamas Discount Bookstore, Indonesia. *International Journal Of Advances In Scientific Research And Engineering*, 06(01), 15–22. <https://doi.org/10.31695/Ijasre.2020.33677>
- Wisnujati, N. S., Etos Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, P., Manajemen, J., Kewirausahaan, Dan, Etos Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yulius Kurniawan, P., & Susantinah Wisnujati, N. (2021). *Eissn 2807-7237* (Vol. 1, Nomor 2).
- Yasin, M., & Eka Putra, E. (2020). The Influence Of Competence, Work Discipline, Work Ethic And Motivation To The Performance Of Office Staff Of Sitinjau Laut District Kerinci The Civil Servant At Kerinci District , Jambi Province And Mm Program Stie Kbp Padang, Indonesia *4 Lecturer At Mm Program Stie “Kbp” Padang, Indonesia. Dalam *American Journal Of Health Sciences Research* (Vol. 3, Nomor 1). <http://Ajhsr.Com>
- Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *Sintesa Cered Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2021, 1.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration (Ijebas)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/Ijebas.V2i2.191>