

DOI: 10.59330/ jmd.v2i1.33



JENIS ARTIKEL | HASIL PENELITIAN

# Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar

Praptiestrini | Rohwiyati | Sulistya | Yanti Sri Danarwati

**AFILIASI:**

Program Studi Akuntansi, Fakultas  
Ekonomi Universitas Surakarta,  
Indonesia

**\*KORESPONDENSI:**

praptiunsa@gmail.com

**HISTORI ARTIKEL****Diterima:**

05 Februari 2024

**Direvisi:**

12 April 2024

**Disetujui:**

20 Mei 2024

**Abstrak:**

**Latar Belakang:** Kinerja karyawan adalah faktor yang krusial dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti etos kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan. Pemahaman terhadap pengaruh dari faktor-faktor ini diperlukan karena dapat membantu untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar.

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar baik secara parsial ataupun bersama-sama.

**Metode Penelitian:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif data primer dengan melibatkan 32 responden. Analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi digunakan dalam menganalisis data yang telah terkumpul.

**Hasil Penelitian:** Etos kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar. Berdasarkan nilai koefisien variabel, seluruh variabel sebesar 84% mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

**Keaslian/Kebaruan Penelitian:** Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konteks BMT yang masih perlu dieksplorasi.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Etos Kerja; Kesejahteraan; Kinerja Pegawai

**SITASI:** Praptiestrini, P., Rohwiyati, R., Sulistya, S., & Danarwati, Y.S. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar. *Jurnal Manajemen Dinamis*, 2(1), 27-34.

## Pendahuluan

Pada era globalisasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan dapat menjadi salah satu faktor kunci terhadap organisasi. Kehadiran manajemen SDM berperan dalam hal untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki telah memenuhi standar kualitas yang tertentu sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan operasional organisasi. Selain itu, organisasi juga dituntut untuk tidak hanya berfokus pada pemenuhan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, namun pemenuhan dan pemeliharaan SDM yang mumpuni dalam suatu sistem manajemen juga harus menjadi perhatian bagi organisasi. Dengan adanya sistem manajemen SDM, diharapkan menghasilkan SDM yang mampu bersaing di dunia global (Dessler, 2015:4).

Selain itu, kesesuaian antara organisasi dan bagaimana kinerja karyawan perlu menjadi perhatian bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil atau keluaran dari pekerjaan yang dilakukan karyawan sebagai pemenuhan tanggung jawabnya, yang dapat diukur baik secara kuantitatif ataupun kualitatif (Mangkunegara, 2015:67).

Untuk dapat memperoleh kesuksesan kinerja, diperlukan serangkaian sikap, kemampuan psikologis, kondisi mental, dan perilaku kerja yang optimal. Hal-hal tersebut hanya dapat muncul dari dalam diri karyawan berdasarkan kemampuan dirinya sendiri untuk tetap memiliki semangat dan etos kerja. Dengan hadirnya semangat dan etos kerja, seorang karyawan akan mampu memberikan dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Anoraga, 2016). Oleh karenanya, dengan hadirnya semangat dan etos kerja, seseorang akan mampu untuk memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang luhur. Selain itu, semangat dan etos kerja juga dapat memberikan dampak positif bagi lingkungan kerjanya (Sinamo, 2011).

Selain etos kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan juga memberikan peranan penting bagi kinerja karyawan (Maharani & Efendi, 2017; Nurjannah & Surendra, 2018). Kehadiran budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku pegawai secara kolektif dan bersama-sama yang berdampak pada ketercapaian kinerja organisasi. Kesejahteraan juga memainkan peranan penting terhadap ketercapaian kinerja karyawan, karena semakin baik kesejahteraan yang diberikan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesejahteraan adalah imbal balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atau anggota organisasi atas pekerjaan yang mereka selesaikan.

Namun demikian, KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan semenjak pandemi COVID-19. Fenomena ini memberikan indikasi bahwa karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar tidak melakukan inovasi dan kreativitas dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, berdasarkan hasil evaluasi menunjukkan banyak pekerjaan-pekerjaan yang tidak memenuhi standar kinerja KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar yang telah ditetapkan pada tahun 2019-2021. Oleh karenanya penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar dengan menghadirkan variabel-variabel berupa etos kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan.

### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Etos kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, kebiasaan, paradigma, ciri-ciri atau sifat yang melekat baik kepada individu, kelompok, atau bangsa (Dodi & Yunus, 2013). Etos kerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang mampu menunjukkan sikap seperti jujur, disiplin, tekun, dan tanggungjawab terhadap sesuai dengan etika tempat kerjanya (Saleh & Utomo, 2018). Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sikap yang muncul berdasarkan kehendak dan secara sadar oleh individu berdasarkan sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sumajouw, dkk., 2018)

Sinamo (2011) menjelaskan terdapat delapan etos kerja, dengan memandang kerja sebagai: 1) Rahmat; 2) Amanah; 3) Panggilan; 4) Tempat aktualisasi; 5) Ibadah; 6) Seni; 7) Kehormatan; dan 8) Pelayanan. Dengan hadirnya etos kerja yang baik, bagi setiap individu diharapkan mampu memberikan usaha yang maksimal dan profesional dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, Sinamo (2011) menyebutkan terdapat enam indikator untuk menilai etos kerja karyawan, yaitu: 1) Pemenuhan tanggung jawab; 2) Tingkat semangat kerja; 3) Tingkat disiplin; 4) Tingkat ketekunan dan keseriusan; 5) Kemampuan dalam menjaga kehormatan dan martabat; dan 6) Menunjukkan sikap santun dan sopan.

Penelitian terkait dengan pengaruh etos kerja terhadap kinerja sebelumnya telah dilakukan dimana diperoleh kesimpulan dari beberapa penelitian menerangkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Hadiansyah & Yanwar, 2015; Efrizal, 2018; Luthfia dkk., 2017;

Maharani & Efendi, 2017; Muhimmah, 2018; Syafii & Ulinnuha, 2018; Hardiyansah, 2017). Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi memiliki peran penting terhadap efektivitas pencapaian tujuan dari aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi ciri khas dan daya tarik bagi organisasi untuk menyebabkan orang lain untuk bergabung ke dalam organisasi. Terdapat tiga indikator budaya organisasi yaitu: 1) Profesionalisme; 2) Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja; dan 3) Integritas dan Peduli (Priambodo & Prapriestri, 2024). Budaya organisasi memberikan peran dalam membentuk pemahaman kolektif terhadap norma, keyakinan, dan sikap yang harus dipatuhi bersama, sehingga akan mempengaruhi perilaku mereka yang ada di dalam organisasi (Luthans, 2013: 151; Stoner dkk., 2016: 94).

Maharani dan Efendi (2017) serta Syafii dan Ulinnuha (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan akan ikut meningkat seiring dengan semakin baiknya organisasi organisasi. Hal ini terjadi karena kepribadian dan kebiasaan karyawan dapat terbentuk dengan hadirnya budaya organisasi yang berdampak terhadap tingkat kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kesejahteraan menurut Hasibuan (2012: 184) adalah “balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”. Kesejahteraan bagi karyawan dapat berdampak terhadap terawatnya kondisi fisik dan mental karyawan, sehingga produktivitas karyawan tetap stabil atau meningkat karena memberikan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan bentuknya, kesejahteraan yang diberikan dapat diberikan baik dalam bentuk materiil dan non-materiil. Oleh karenanya, pemberian kesejahteraan kepada karyawan harus sesuai dengan ketercapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2012: 187) kesejahteraan diberikan dengan tujuan: 1) Meningkatkan dan mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan; 2) Menghadirkan ketenangan bagi karyawan dan keluarganya terhadap pemenuhan kebutuhan mereka; 3) Meningkatkan motivasi, tingkat disiplin, dan tingkat produktivitas karyawan; 4) Mengurangi tingkat *turn over* karyawan; 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang kondusif; 6) Mempermudah pencapaian tujuan; 7) Menjaga dan meningkatkan tingkat kesehatan dan kualitas karyawan; 8) berkontribusi terhadap pencapaian program pemerintah dan peningkatan kualitas manusia di Indonesia; 9) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya; dan 10) Terpenuhinya asas keadilan dan kelayakan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam menilai kesejahteraan, terdapat tiga indikator yang dapat digunakan yaitu: 1) Kesejahteraan ekonomis, yang meliputi: pesangon, perjalanan dinas, uang makan, bonus hari raya, dan sebagainya; 2) Fasilitas yang menunjang kebutuhan pribadi karyawan seperti pelatihan, cuti, dan pendidikan, dan sebagainya; dan 3) Pelayanan berupa tunjangan non materi yang seperti yang diberikan kepada guru sebagai upaya menghadirkan kenyamanan bagi mereka dalam melaksanakan tugas (Hasibuan, 2012: 128).

Kesejahteraan adalah bentuk imbal jasa yang diterima oleh karyawan sebagai upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kondisi karyawan baik secara fisik dan mental, dalam rangka mempertahankan atau meningkatkan tingkat produktivitas kerja (Hasibuan, 2012: 184). Dimana kinerja (prestasi kerja) karyawan dapat dicapai dengan adanya dukungan bentuk balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Semakin baik kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan cenderung akan mengalami peningkatan. Penelitian tentang pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja telah dilakukan sebelumnya yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan terhadap kinerja (Sugiharto, 2011; Nurjannah & Surendra, 2018).

H<sub>3</sub>: Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif data primer yang berlokasi di KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar. Seluruh karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar, sebanyak 32 orang terlibat sebagai populasi dan sampel penelitian. Teknik sampel sensus digunakan dalam penelitian ini dengan pertimbangan jumlah populasi yang relatif kecil. Instrumen kuesioner digunakan dalam pengambilan data menggunakan skala likert, di mana nilai 1 menunjukkan respon sangat tidak setuju, dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen etos kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan dan variabel dependen adalah kinerja. Tabel 1 merupakan definisi operasional dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 1** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kinerja	Prestasi kerja yang dicapai karyawan yang ada di KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.	<b>Target pekerjaan meningkat;</b> Penyelesaian pekerjaan tepat waktu; Menghasilkan Inovasi atas penyelesaian masalah; Menghasilkan kreativitas atas penyelesaian pekerjaan; Kesalahan minimal dalam penyelesaian pekerjaan	Guritno dan Waridin, (2015)
Etos Kerja	Totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal yang ada pada karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar,	Menghargai waktu; Bertanggung jawab; Bekerja keras; Penyesuaian diri	Mathis dan Jacson (2011)

**Tabel 1** Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Budaya Organisasi	Pola kebiasaan yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan perusahaan	Profesionalisme; Percaya pada rekan sekerja; Integritas dan peduli	Robbin (2016)
Kesejahteraan	Penilaian responden terhadap bentuk balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan kepada para pegawai	Kesejahteraan ekonomis; Fasilitas penunjang kebutuhan pribadi karyawan; Pelayanan berupa tunjangan non materi;	Hasibuan (2012)

Data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan analisis menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Y merupakan variabel dependen yaitu, kinerja karyawan di mana  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  merupakan variabel independen yaitu, etos kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan dengan masing-masing koefisien betanya ( $\beta$ ).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sebelum data dilakukan analisis regresi linear berganda, data telah dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa seluruh asumsi klasik telah terpenuhi. Adapun Tabel 2 menunjukkan hasil regresi linear berganda.

**Tabel 2** Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10,884	1,914		-5,687	0,000
Etos Kerja	0,291	0,079	0,172	3,696	0,000
Budaya Organisasi	0,330	0,089	0,305	3,696	0,000
Kesejahteraan	0,430	0,131	0,330	3,286	0,001

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai a (konstan) bernilai negatif 10,884 yang artinya apabila tidak terdapat variabel etos kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar. Adapun nilai beta etos kerja bernilai positif 0,291 yang artinya etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar, apabila variabel lain dianggap konstan, Nilai beta variabel budaya organisasi juga menunjukkan nilai positif 0,330 yang artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar, apabila variabel lain dianggap konstan. Hasil yang sama juga terlihat pada nilai beta untuk variabel kesejahteraan yang menunjukkan nilai positif 0,430, yang

artinya kesejahteraan mempunyai pengaruh positif, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar. Oleh karenanya, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -10,884 + 0,291X_1 + 0,330X_2 + 0,430X_3 + \epsilon$$

### Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 2, menunjukkan bahwa keseluruhan pengaruh variabel independen memiliki nilai *p-value* kurang dari 0,05, dan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,048). Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa  $H_1$ ,  $H_2$ , dan  $H_3$  seluruhnya terdukung. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian simultan variabel etos kerja, budaya organisasi, kesejahteraan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  (118,119 > 2,95), dengan nilai *p-value* 0,000. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa etos kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square memiliki nilai 0,840 yang artinya variasi variabel independen yang terdiri dari etos kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar sebesar 84% sedangkan sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

**Tabel 3** Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,921	0,848	0,840	1,593

### Pembahasan

#### Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar.

Temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa  $H_1$  terdukung, yang mengimplikasikan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh etos karyawan di KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar. Seperti yang dapat ditunjukkan, memiliki etos kerja yang kuat pada karyawan dapat membantu mereka berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tingkat kinerja karyawan, peningkatan etos kerja karyawan perlu dilakukan oleh organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan pemahaman dan menciptakan sikap positif di tempat kerja, serta mengenal aspek-aspek positif di tempat kerja.

#### Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar.

Terdukungnya  $H_2$  mengimplikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh praktik bisnis; semakin kuat budaya perusahaan,

semakin baik kinerja karyawannya. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi menjadi penting agar tingkat kinerja karyawan yang diinginkan oleh organisasi tercapai. Upaya ini dapat dicapai dengan melatih karyawan tentang cara mempraktikkan kebiasaan positif yang akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.

### **Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar.**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $H_3$  terdukung. Hal ini mengimplikasikan bahwa kesejahteraan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menjamin kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk dapat memastikan kesejahteraan karyawan telah terpenuhi dengan baik dengan memperhatikan kesesuaian tingkat insentif atau kompensasi dengan kinerja, serta menyediakan fasilitas dan layanan bagi karyawan dalam rangka mempermudah mereka untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

## **Simpulan**

Penelitian ini menguji faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan KSPPS BMT Pusat Kube Karanganyar. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan KSPSS BMT Pusat Kube Karanganyar dipengaruhi oleh etos kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan. Pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa seluruh variabel secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini berkontribusi pada pentingnya peningkatan etos kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui memberikan pemahaman dan penanaman pandangan-pandangan yang baik dalam pekerjaan serta membiasakan hal-hal yang baik dalam pekerjaan. Selain itu, pentingnya membangun budaya organisasi melalui pelaksanaan kebiasaan-kebiasaan yang positif dalam perusahaan seperti kebiasaan disiplin dalam bekerja, upaya ini dapat dilakukan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan, selalu melaksanakan perintah pimpinan. Faktor kesejahteraan juga memainkan peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui balas jasa yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, memberikan fasilitas dan pelayanan kepada karyawan untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Meski demikian, bagi pengembangan penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Daftar Pustaka**

- Anoraga, P. (2016). *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prehallindo, Jakarta.
- Dodi, R., & Mukhlis Yunus, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Efrizal, H. (2018). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada radio la nugraha 105 fm palembang. *Jurnal Kompetitif*, 7(2).
- Guritno, B., & Waridin. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI (1)*, 1, 63-74.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.

- Hardiyansah, R. (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, E. A. (2011). *Organizational Behavior, (6th Edition)*. McGraw Hill Book Co.
- Luthfia, S. M., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(04).
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management : Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Muhimmah, N. F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gresik. *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"*, 4(3).
- Nurjannah, N., & Surendra, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta. *SMOOTING*, 16(4), 55-62.
- Priambodo, H., & Praptiestrini, P. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten karanganyar. *Smooting*, 22(2), 169-183.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)* PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sugiharto, A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Di PT. Kharisma Sejahtera Sukoharjo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Thesis*. UNISRI, Surakarta.
- Sumajouw, D. V., Adolfin., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Daniel. R., G. (2016). *Manajemen, Jilid I*. PT Bhuana Ilmu Populer.
- Syafii, M., & Ulinnuha, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik.. *Gema Ekonomi*, 7(1).