

PENGARUH WORK ABILITY, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PALAPA DI JOMBANG

by Novi Kurniawati

Submission date: 01-Aug-2021 09:16AM (UTC+0700)

Submission ID: 1626322816

File name: JURNAL_NOVI_KURNIAWATI_1211700166.pdf (451.22K)

Word count: 5956

Character count: 37885

**PENGARUH *WORK ABILITY*, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PALAPA DI JOMBANG**

Novi Kurniawati¹, Siti Mujanah²

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

² Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹ novitanov29@gmail.com ² sitimujanah@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work ability, work ethic and work environment on employee performance. This study uses quantitative methods. Total population and samples are 50 respondents from all employees Palapa Jombang Company. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The t test results show that work ability, has a positive and significant effect on employee performance, work ethic has a positive and significant effect on employee performance, and work environment has a positive and significant effect on employee performance. And the results of the F show that the variables of Self Ability, work ethic and work environment simultaneously affect the Employee of Performance Palapa Jombang Company:

Keyword : *Work Ability, Work Ethic, Work Environment, And Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Work Ability*, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah Populasi dan sampel sebanyak 50 responden dari seluruh karyawan Perusahaan Palapa di Jombang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa *Work Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari uji F menunjukkan bahwa variabel *Work Ability*, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Palapa Jombang.

Kata Kunci : *Work Ability, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

6 Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan.

9 Menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, p. 2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan perusahaan dikatakan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut. Pencapaian suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu kinerja karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselarasan di setiap bagian-bagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah *work ability*. Suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan, apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai kemampuan di bidangnya. Kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

11 Menurut (Robbins dan Judge, 2015, p. 35) mengartikan, Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan keseluruhan dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Selain *work ability*, faktor lain yang menjadi kendala adalah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Menurut (Tasmara, 2016, p. 64) Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) . Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.. (Sedarmayanti, 2017) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan

kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

3
Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa melalui ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya kesesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimum antara lain ditentukan oleh kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Hal yang melatar belakangi permasalahan bahwa masih banyak ditemukan para pegawai yang dalam bekerja kurang maksimal. Hal tersebut terlihat dengan banyaknya pegawai yang makan di kantin pada jam kerja dan juga terlihat banyak pegawai yang ngobrol dengan rekan kerja pada saat jam jam kerja ataupun yang tidak ada di tempat kerjanya. Dalam permasalahan sumber daya manusia, ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya *work ability*, etos kerja dan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan.

Kesuksesan perusahaan tidak hanya dicapai dengan menerapkan rencana bisnis tetapi harus didukung dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Jadi suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan konsekuensi kepada perusahaan secara langsung. Apabila SDM di dalam perusahaan telah mencapai tujuan maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki daya kekuatan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Melihat beberapa fenomena diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat

dirumuskan “Pengaruh *Work Ability*, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Palapa “

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *work ability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang ?
4. Apakah *work ability*, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh *work ability* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang
4. Untuk mengetahui pengaruh *work ability*, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

a. Bagi Penulis

Menghasilkan bahan atau data yang digunakan untuk menyusun penelitian yang merupakan tugas akhir bagi seorang mahasiswa guna memenuhi prasyarat kelulusan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

b. Bagi Perusahaan Palapa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan membantu perusahaan kedepannya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya meningkatkan *work ability*, meningkatkan etos kerja dan memperbaiki lingkungan kerja terhadap karyawan kepada perusahaan agar tercapai apa yang diinginkan Perusahaan Palapa di Jombang

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi rekan-rekan peneliti dan mahasiswa dalam menyusun penelitian skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai

sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

2. Manfaat Akademis

Sebagai referensi alternatif tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan work ability, etos kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, p. 2) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan Menurut (Simamora, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni bagaimana suatu organisasi dapat melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Work Ability

Menurut (Robbins dan Judge, 2015, p. 35), mengartikan, Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan keseluruhan dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai (work ability) dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Etos Kerja

Menurut (Tasmara, 2016, p. 64) Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna

ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, (Nitisemito, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017, p. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Simamora, 2015, p. 339) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai ataupun organisasi.

Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Hipotesis

Menurut (Sugiono, 2013, p. 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Pengaruh Work Ability Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian (Pamungkas et al., 2017) yang menyatakan Pengaruh kemampuan kerja (*Work ability*) terhadap kinerja karyawan menghasilkan penelitian bahwa kemampuan kerja (*work ability*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero).

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian (Nurjaya et al., 2021) yang menyatakan Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor.

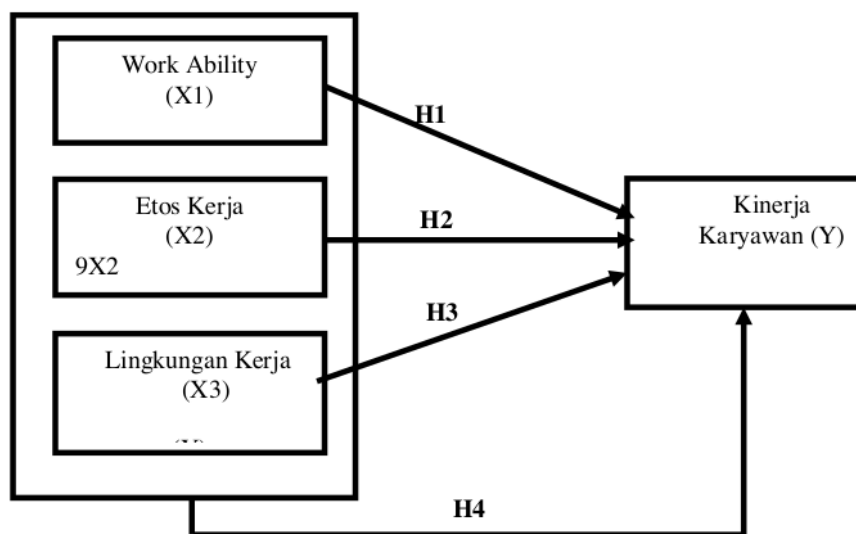
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Anhairullah, Siti Mujanah (2016) yang menyatakan Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Negeri Klas 1b Raba Bima.

Kerangka Konseptual

Ditinjau dari hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi antar variabel, kerangka konseptual akan memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca terkait persepsi yang sejalan sehingga akan membentuk persepsi yang logis terkait penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti, keempat variabel akan di klarifikasikan menjadi dua bagian yaitu : variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Berikut gambaran kerangka konseptual penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H₁ : *Work Ability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Palapa.

H₂ : Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Palapa.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

H₄ : *Work Ability*, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Palapa

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian

kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian.

Batasan Penelitian

1. Dalam Penelitian ini hanya meneliti variabel Work Ability, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Palapa Di Jombang dan masih ada variabel lain yang berpengaruh yang tidak diteliti
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman antara responden dengan peneliti. Faktor lain seperti kejujuran juga mempengaruhi keterbatasan dalam hal ini.
3. Pengisian kuisioner dilakukan saat jam kerja dengan sistem bergantian membuat proses pengambilan data dianggap kurang efektif dan efisien.

Identifikasi Variabel

Work Ability (X1)

kemampuan kerja (*Work ability*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Etos Kerja (X2)

Etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitupun sebaliknya.

Lingkungan Kerja (X3)

lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Definisi Operasional Variabel

Work Ability (X₁) :

Menurut (Raharjo et al., 2016) menyebutkan beberapa indikator work ability yaitu :

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Pelatihan (training).
3. Pengalaman (experience)

4. Keterampilan (skill)

Etos Kerja (X₂) :

Menurut (Salamun et al., 2017) menyebutkan beberapa indikator etos kerja diantaranya yaitu :

1. kerja keras
2. Disiplin
3. jujur
4. tanggung jawab
5. rajin

Lingkungan Kerja (X₃) :

Menurut (Siagian, 2014, p. 57) Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi dan indikator yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

1. Lingkungan Kerja Fisik indikator sebagai berikut :
 - a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan kerja yang
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya sarana angkutan
2. Lingkungan Kerja non fisik indikator sebagai berikut :
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan
 - c. Kerjasama antar karyawan.

Kinerja Karyawan (Y) :

Menurut (Afandi, 2018, p. 89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Palapa di Jombang Gang.XI No.14A, Jalan Yos Sudarso, Sumbernongko Denanyar, Kec.Jombang , Kabupaten Jombang Jawa timur. Penelitian ini dilaksanakan pada

bulan 05 April 2021 hingga 05 Mei 2021.

Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Palapa yang berjumlah 50 karyawan. Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh Jumlah sampel yang diambil dari Perusahaan Palapa sebanyak seluruh Karyawan yang berjumlah 50 responden.

METODE ANALISIS DATA

Dalam penelitian metode analisis data menggunakan Uji Instrument yang meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas serta menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda,. Sedangkan untuk pengujian Hipotesis, penelitian ini menggunakan Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan Uji F untuk mengetahui pengaruh secara Simultan.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 42 orang dari total 50 responden dengan nilai persentase sebesar 84 %, lalu responden perempuan sejumlah 8 orang dari total 50 responden dengan nilai persentase sebesar 16 %. Karyawan yang berusia 20-27 tahun sebanyak 19 orang atau 38%, karyawan yang berusia 28-35 tahun sebanyak 21 orang atau 42 %, dan karyawan yang berusia ≥ 36 tahun sebanyak 10 orang atau 20 %. Jumlah karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 23 orang atau 46% karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 15 orang atau 30 %, sedangkan karyawan yang bekerja selama >11 tahun sebanyak 12 orang atau 24%. Jumlah responden yang berpendidikan SMP sebanyak 12 orang atau 24%. Kemudian jumlah responden yang berpendidikan SMA sebanyak 35 orang atau 70% . Kemudian jumlah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 3 orang atau 6 % . Selain itu, dari hasil jawaban responden sebanyak 50 responden menunjukkan frekuensi responden yang sudah menikah yaitu 27 orang dengan persentase 54%. Sedangkan frekuensi responden yang belum menikah sebanyak 23 orang dengan persentase 46%.

Hasil penilaian Rata- rata variabel *work ability* (X1) dengan frekuensi tertinggi dari 50 responden terdapat dalam pernyataan “Saya memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan” dengan nilai mean sebesar 2,90 . Sementara itu pernyataan yang memiliki nilai mean terendah terdapat dalam pernyataan “Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai mean sebesar 2,56. Secara umum pernyataan variabel *Work Ability* mempunyai nilai rata-rata sebesar 2,78 yang berarti responden melakukan penilaian setuju terhadap variabel *work ability*. Hasil penilaian Rata-rata variabel Etos Kerja (X2) dengan frekuensi tertinggi dari 50 responden terdapat dalam pernyataan “Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan ” dengan nilai mean sebesar 2,98. Sementara itu pernyataan yang memiliki nilai mean terendah terdapat dalam pernyataan “Saya selalu berusaha untuk bekerja Keras dalam menyelesaikan pekerjaan ” dengan nilai mean sebesar 2,04. Secara umum

pernyataan variabel etos kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 2,776 yang berarti responden melakukan penilaian setuju terhadap variabel etos kerja Hasil penilaian Rata- rata variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan frekuensi tertinggi dari 50 responden terdapat dalam dua pernyataan “Mudah mencari angkutan di sekitar tempat kerja saya.” dan “Terciptanya hubungan kekeluargaan yang harmonis dengan rekan kerja dalam perusahaan” dengan nilai mean sebesar 2,88. Sementara itu pernyataan yang memiliki nilai mean terendah terdapat dalam pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan sangat baik dan saling menghargai.” dengan nilai mean sebesar 2,62. Secara umum pernyataan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rata-rata sebesar 2,75 yang berarti responden melakukan penilaian setuju terhadap variabel lingkungan kerja. Hasil penilaian Rata- rata variabel Kinerja karyawan (Y) dengan frekuensi tertinggi dari 50 responden terdapat dalam pernyataan “Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa bergantung kepada rekan kerja yang lain.” dengan nilai mean sebesar 2,98. Sementara itu pernyataan yang memiliki nilai mean terendah terdapat dalam pernyataan “Pemimpin didalam perusahaan tersebut sangat baik” dengan nilai mean sebesar 2,62. Secara umum pernyataan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rata-rata sebesar 2,79 yang berarti responden melakukan penilaian setuju terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Validitas

Hasil dari uji validitas setiap 1 item pertanyaan pada variabel *Work Ability* (X1), Etos Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel, sehingga setiap 1 item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

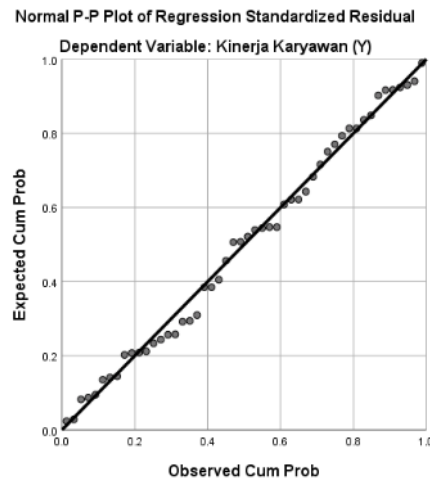
Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Abilit</i> (A)	0,865	Reliabel
Etos Kerja (E)	0,842	Reliabel
Lingkungan Kerja (L)	0,853	Reliabel
Kinerja Karyawan (K)	0,943	Reliabel

Nilai Alpha Cronbach pada variabel Rekrutmen (X1), Beben kerja (X2), Fasilitas (X3) dan Kinerja karyawan (Y) lebih besar $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan pada gambar grafik normal P-P Plot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik plotting mengikuti atau mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

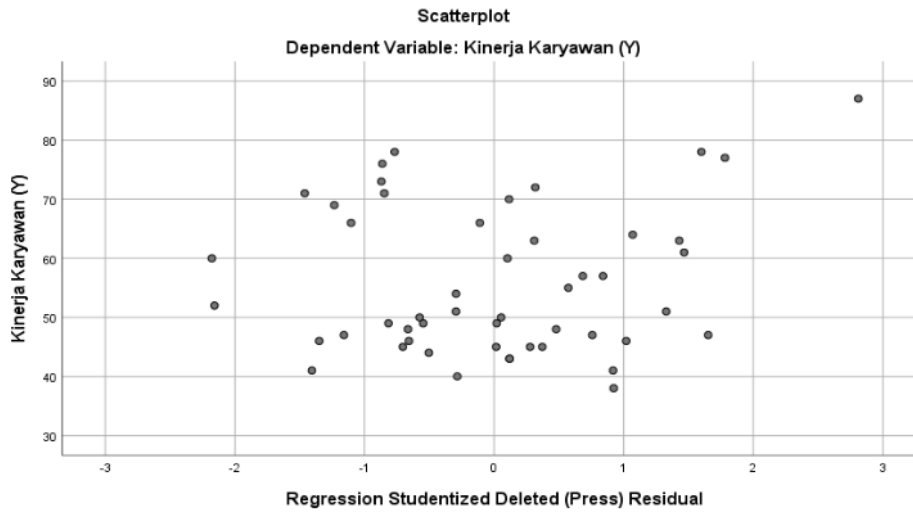
Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Work Abilit (A)	0.122	8.184
Etos Kerja (E)	0.361	2.769
Lingkungan Kerja (L)	0.167	5.992

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel Work Ability memiliki nilai tolerance 0,122 dan nilai VIF 8,184 , variabel Etos Kerja nilai tolerance 0,361 dan nilai VIF 2,769, variabel Lingkungan Kerja nilai tolerance 0,167 dan nilai VIF sebesar 5,992. Dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka masing-masing variabel penelitian dianggap bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil diatas pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik- titik tersebut menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y atau tidak membentuk pola tertentu. Sehingga hal tersebut terbukti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.493	1.170		-2.131	.038
	Work Ability (X1)	.302	.105	.143	2.875	.006
	Etos Kerja (X2)	.467	.068	.198	6.840	.000
	Lingkungan kerja (X3)	1.928	.116	.706	16.564	.000

Hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda untuk penelitian ini adalah :

$$Y = -2,493 + 0,302A + 0,467E + 1,928L + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -2,493 bernilai negatif menunjukkan bahwa jika variabel bebas *Work Ability*, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Kinerja karyawan cenderung negatif.
2. Koefisien variabel *Work Ability* bernilai positif. Artinya pada variabel *Work Ability* memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dengan perolehan nilai sebesar 0,302 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.
3. Koefisien variabel Etos Kerja bernilai positif. Artinya pada variabel Etos Kerja memberikan pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan, dengan perolehan nilai sebesar 0,467 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.
4. Koefisien variabel Lingkungan Kerja bernilai positif. Artinya pada variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, dengan perolehan nilai sebesar 1,928 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993 ^a	.986	.985	1.508	1.559
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Etos Kerja (X2), Work Ability (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R square) yaitu 0,986. Hal ini menunjukkan bahwa 98,6% variabel Work Ability, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk sisanya 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)**Tabel 6.** Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7402.629	3	2467.543	1084.624	.000 ^b
	Residual	104.651	46	2.275		
	Total	7507.280	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Etos Kerja (X2), Work Ability (X1)						

Pada uji F-test didapat nilai F-hitung sebesar 1084.624 nilai ini lebih besar dari f-tabel yaitu 2,81 atau f-hitung $1084.624 > f\text{-tabel } 2,81$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan atau bisa dikatakan bahwa variabel *Work Ability*, Etos Kerja, dan Lingkungan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji T (Signifikasi Parsial)**Tabel 7.** Uji T (Signifikasi Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.493	1.170		-2.131	.038
	Work Ability (X1)	.302	.105	.143	2.875	.006
	Etos Kerja (X2)	.467	.068	.198	6.840	.000
	Lingkungan kerja (X3)	1.928	.116	.706	16.564	.000

Hasil analisis uji t pada tabel diatas sebagai berikut :

1. Variabel *Work Ability* memperoleh nilai t-hitung sebesar $2,875 > 2,01$ maka dinyatakan bahwa t-hitung $>$ t-tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu $0,006 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima, artinya *Work Ability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Variabel Etos Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar $6,840 > 2,01$ maka dinyatakan bahwa t-hitung $>$ t-tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis (H2) diterima, artinya Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar $16,564 > 2,01$ maka dinyatakan bahwa t-hitung $>$ t-tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa

hipotesis (H3) diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL TEMUAN PENELITIAN

Pengaruh Work Ability Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka variabel *Work Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Palapa Jombang. Hal tersebut dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu $0,006 < 0,05$ maka dinyatakan bernilai positif. Selain itu pada hasil analisis regresi linier dan koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,339 bernilai positif. Jika variabel *Work Ability* meningkat satu satuan, maka besar nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,302 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan tetap atau konstan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh sebuah penelitian yang dilakukan (Pamungkas et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. INKA (Persero)” yang menghasilkan penelitian bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan konsep teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Kristiani et al., 2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang) yang menghasilkan penelitian bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka variable Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Palapa Jombang. Hal ini dapat dilihat dari besar nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bernilai positif. Selain itu pada hasil analisis regresi linier dan koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,467 bernilai positif. Jika variabel Etos kerja meningkat satu satuan, maka besar nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,467 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan tetap atau konstan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh sebuah penelitian yang dilakukan (Nurjaya et al., 2021) “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor” yang menghasilkan penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan konsep teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Octarina, 2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun”. yang menghasilkan penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka variable Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Palapa Jombang. Hal ini dapat dilihat dari besar nilai

signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bernilai positif. Selain itu pada hasil analisis regresi linier dan koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 1,928 bernilai positif. Jika variabel Lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka besar nilai variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 1,928 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dalam keadaan tetap atau konstan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh sebuah penelitian yang dilakukan Menurut (Anhairullah, Siti Mujanah 2016) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Klas Ib Raba Bima" yang menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan konsep teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Suratman Hadi, 2019). Melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) yang menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Work Ability, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian *Work Ability*, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Palapa Jombang. Hal ini dapat dilihat nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini bernilai positif signifikan dan dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel *Work Ability*, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F hitung sebesar 1084.624 sedangkan nilai F tabel = 2,22 karena nilai F hitung $1084.624 > 2,81$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Ability*, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Work Ability*, Etos Kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa Jombang. Maka kesimpulannya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work Ability* yang rendah dapat menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang, semakin rendah *Work Ability* maka akan menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang begitu pula sebaliknya, hal ini mendukung penelitian dilakukan (Kristiani et al., 2013) yang hasilnya menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Etos kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang, semakin rendah etos kerja maka akan menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang begitu pula sebaliknya, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan (Nurjaya et al., 2021) dengan hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Lingkungan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang, semakin rendah lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja Karyawan Perusahaan Palapa Jombang begitu pula sebaliknya, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan (Suratman Hadi, 2019) yang menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. *Work Ability*, Etos Kerja, dan lingkungan kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Palapa di Jombang

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Palapa , maka perusahaan perlu mengoptimalkan indikator-indikator *Work ability*, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dengan cara memperhatikan kinerja para karyawannya serta memberikan sebuah penghargaan terhadap keterampilan, prestasi kerja, dll. Karena pada hakikatnya kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan
2. Diharapkan *Work Ability* (Kemampuan pegawai) pada karyawan di Perusahaan Palapa Jombang lebih ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan secara berkala.
3. Perusahaan Palapa Jombang perlu memperhatikan etos kerja karyawan, terutama perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan etos kerja. Selain itu pimpinan perlu mengupayakan penyediaan anggaran yang lebih dan membina pegawai pegawanya agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pihak perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penataan ulang agar karyawan tiak merasa jenuh dalam bekerja
5. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel independen seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana variabel tersebut tidak diteliti oleh penulis, namun diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa Jombang

REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Msdm. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Kristiani, A. D., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. IndonesiaPower Unit Bisnis Pembangunan Semarang). *Dipenogoro Journal Of Social And Politic*, 1–7.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Moh. Nazir. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Manajemen S-1*, 1(1), 1–15.
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- Prakoso, R. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Sedarmayanti (2017) . *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

PENGARUH WORK ABILITY, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PALAPA DI JOMBANG

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	2%
2	ejournal.up45.ac.id Internet Source	2%
3	pt.scribd.com Internet Source	2%
4	www.scribd.com Internet Source	2%
5	repository.usu.ac.id Internet Source	2%
6	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	1%
8	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%

9	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
10	Submitted to Jayabaya University Student Paper	1 %
11	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	1 %
12	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1 %
13	www.jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	1 %
14	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 48 words